

社会福祉法人 越谷市社会福祉協議会
次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画

女性職員の個性と能力が最大限発揮できるように、また、育児や介護を行う職員が安心して働けるように、職場環境の整備を行い、働き方を見直すことを目的に、次のとおり一般事業主行動計画を策定します。

1 計画期間

5年間

令和4年(2022年)4月1日から令和9年(2027年)3月31日まで

2 本協議会の課題

女性活躍推進法に基づく女性活躍状況について、基礎項目及び選択項目についての調査を行い、本協議会の状況把握を行いました。

また、職員のニーズを把握するため、令和3年(2021年)12月20日から12月28日にかけて職員アンケートを実施しました。

その結果、次の課題が浮かび上がりました。

(1) 基礎項目及び選択項目の調査結果から把握した課題

課題1

事務職の女性職員の平均勤続年数は14年、男性職員の平均勤続年数は19年であり、比較すると女性職員の平均勤続年数が短い。

課題2

女性の管理職級の登用状況が、主幹職、副課長相当職、課長相当職以上の各職位において4割を下回っている。

課題3

平成22年度(10事業年度前)及びその前後1年度に採用された職員の継続雇用割合が、事務職において男女とも0%である。

(2) 職員アンケートから把握した課題

課題4 14

管理職全体に占める女性管理職の割合が少ない。

課題 5 16、31(職)、34(職)、29(パ)、30(パ)

キャリアアップに向けた相談体制が十分ではなく、職員も仕事への意欲や評価に応じたキャリアアップの実施がされていないと感じている。

また、将来のキャリア形成で、管理職を希望する職員が少ない。

課題 6 20、21、25

育児休業や介護休業などの休業者が出たとき、周囲の職員への負担が生じないように取組がされていると思う職員が少ない。

また、男性の育児休業が取得しにくいとも感じており、介護休業の制度を知らない職員が多い。

課題 7 27(職)、28(職)、29(職)、28(パ)

新人に対する教育、管理職やリーダー層を育成するための教育、非正規職員を対象とした教育訓練が不十分と感じている職員が多く、将来の育成を目的とした教育訓練が足りていないと感じている。

3 本協議会の目標

それぞれの課題に対し、次の目標を掲げます。

目標 1 女性活躍 課題 2、4 から

管理職全体に占める女性比率が25%以上になることを目指します。

＜取組内容＞

令和4年(2022年)4月～ 管理職候補者に対する育成研修の確立を目指します。

令和6年(2024年)4月～ 管理職候補となる男女職員に対して、管理職育成研修の実施を目指します。

令和7年(2025年)4月～ 管理職候補となる職員に対して、管理職がメンターとなり育成に努めます。

目標 2 女性活躍・次世代 課題 1、3 から

男性職員と女性職員の勤続年数の差が4年以下となることを目指します。

また、男女ともに継続雇用年数が伸びるよう、職場環境の整備に努めます。

＜取組内容＞

令和4年(2022年)4月～ 女性の勤続年数が短い理由や職員全体の定着率

が低い理由を調査し、継続して勤務できる取組を検討します。

令和5年(2023年)4月～ 調査結果に基づいた対応を図り、勤続年数の差が4年以下となること、また、男女ともに定着率の増加を目指します。

目標3 次世代 課題5から

仕事の能力や成果に応じたキャリアアップが図れるよう、相談体制の充実を図ります。

また、人材育成、活用を目的とした人事評価制度の導入を目指します。

<取組内容>

令和4年(2022年)4月～ キャリアアップの相談ができる体制の整備に努めます。

令和5年(2023年)4月～ 人事評価制度の導入に向けた取組を検討します。

令和5年(2023年)10月～ キャリアアップの相談員への研修を行います。

令和8年(2026年)4月～ 人事評価制度の導入を目指します。

目標4 次世代 課題6から

安心して育児や介護に関する休暇を取得できるよう、代替職員の確保に努めるとともに、男性の育児休業の取得を促進します。

また、各種休暇制度の周知を図ります。

<取組内容>

令和4年(2022年)4月～ 代替職員の確保について検討します。

令和5年(2023年)4月～ 各種休暇制度を取りまとめ、職員へ周知することにより、年次有給休暇を含めた各種休暇の取得がしやすい職場環境を目指します。

目標5 次世代 課題7から

全ての職員が、職種や職歴に応じた教育を平等に受けられるよう、階層別研修体系の見直しを図ります。

<取組内容>

令和4年(2022年)4月～ 既存の階層別研修体系の見直しを図ります。

令和5年(2023年)10月～ 新たな階層別研修体系について、職員への周知を図ります。

令和6年(2024年)4月～ 新たな階層別研修体系での実施を目指します。