

# 社会福祉法人山口県社会福祉事業団 女性活躍行動計画

平成28年3月

女性職員が家庭生活と職業生活を両立させ安心して働き続けられる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

## 1 計画期間

本事業団「中期経営計画」の期間に合わせて、平成28年4月1日～平成31年3月31日とする。

## 2 現状と課題

### (1) 就業環境

- 女性職員は165人、職員全体の65.2%を占めている。
- 女性管理職は12人、管理職全体の63.2%を占めている。
- 女性職員の年齢・勤務年数・給料・残業時間は職員全体とほぼ同様である。
- 女性職員の採用数(H27年度)は21人で採用者全体の63.6%を占めている。

#### 《就業状況／正職員》

区 分	全 体	女 性 職 員	
			割 合
職員数 (H28.1.1)	253人	165人	65.2%
うち管理職 (課長級以上)	19人	12人	63.2%
平均年齢	40歳	40歳	—
平均勤務年数	10年	10年	—
平均給料	243千円	242千円	—
1ヶ月平均残業時間 (H27.4~12)	2.6時間	2.8時間	—
採用職員数 (H27年度)	33人	21人	63.6%



- 女性職員に係る基礎的な就業環境は、概ね整っている。

## (2) 職場定着

- 直近3年間の女性の中途（定年前）退職者は19人、中途退職全体の55.9%を占めており、うち11人は採用後3年以内の早期に退職している。

《中途退職者／正職員／平成25～27年度》

区 分	全 体	女 性 職 員	
			割 合
中途（定年前）退職者数	34人	19人	55.9%
うち採用後3年以内	23人	11人	47.8%



**課題1** 採用した職員の職場定着を支援し、中途退職の防止を図る必要がある。

## (3) 出産・育児

- 学齢前児童のいる女性職員は23人（女性職員の13.9%）、育児休業中を除いて全員が保育園・幼稚園を利用している。
- このうち夜間勤務の従事者（介護員等）は8人、免除者は1人である。

《育児期の女性職員／正職員》

区 分	全 体	女 性 職 員	
		保育園・幼稚園利用	育休中
学齢前児童のいる女性職員（H28.1.1）	23人	17人	6人
うち夜間勤務従事者	8人	8人	—
うち夜間勤務免除者	1人	1人	—



**課題2** 出産・育児期の女性職員について、交替制勤務の実情を踏まえた負担軽減を図る必要がある。



### 3 目標と取組内容

**目標 1** 採用後 3 年間で重点期間として職場定着の支援を強化する。

**数値目標** ⇒ 中途退職者を半減する。

#### 【取組内容】

##### ① 働きやすい職場づくり

職場の現状を総合的に分析・評価して、女性職員をはじめ全ての職員が働きやすい職場となるよう対策を講じる。当面、悩みをいつでも相談できる体制整備やパワーハラスメント対策に重点的に取り組む。

##### ② 個別支援の強化

チューター制度の効果的な運用に加えてメンター制度の導入を図り、技能の向上と人間関係づくりに向けた個別支援を強化する。

\*チューター制度：新入職員に対し、職場の先輩職員（チューター）がマンツーマンで介護・支援技術の実践的習得や職場適応等を指導・支援するもの

\*メンター制度：新入職員に対し、経験豊かな先輩職員（メンター）が職場や業務の範囲を超えて、その悩みや問題の解決を幅広くサポートするもの

##### ③ 職場の応援力アップ

OJTの強化など職員研修の充実を図るとともに、仲間づくりの支援など「職員が孤立しない、職員を孤立させない」取組を推進する。

#### 【工程表】

区 分	平成 2 8 年度	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度
①働きやすい 職場づくり	●職場環境の課題整理 →「介護の雇用管理改善 CHECK&DO」活用、 若手職員意見交換会 ●悩み相談体制の検討 ●パワハラ防止マニュアルの検討	⇒改善対策の検討  ⇒相談体制の整備、検証 ⇒マニュアルの作成	⇒改善対策の実施、検証  ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ ⇒取組の推進、検証
②個別支援の 強化	●メンター制度の導入 ●チューター制度の課題 整理	⇒実施状況の検証 ⇒制度の見直し、実施	⇒必要な見直し ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒
③職場の応援 力アップ	●OJTの見直し検討 ●仲間づくり支援策の検討	●研修体系の見直し検討 ⇒取組の推進	⇒研修体系の見直し ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒

**目標 2** 出産・育児期における女性職員の生活パターンに配慮して就業環境の整備・充実を図る。

**【取組内容】**

① 職場環境の改善

各施設における欠員の解消や業務改善を促進し、時間外勤務の縮減や休暇の取りやすい職場づくりを進める。

② 出産・育児期の負担軽減

産前産後休暇や育児休業、深夜業の制限等の諸制度を適切に運用するとともに、職場の実情を踏まえて交替制勤務の負担軽減策を検討する。

\* 検討例：職場復帰「お試し」期間の設定、夜勤時間帯の部分短縮 等

③ 男性職員に係る条件整備

男性職員が出産・育児に十分に関われるよう条件整備を進める。

\* 検討例：人事異動における配慮、育児休業の取得促進、時間外勤務の軽減 等

**【工程表】**

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職員採用の取組強化 →「母校訪問」によるPR、雇用条件改善</li> <li>●業務改善の取組促進 →「職員提案制度」活用</li> </ul>	<p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p> <p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p>	<p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p> <p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p>
②出産・育児期の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>●諸制度の適切な運用</li> <li>●課題整理 →女性職員意見交換会の開催</li> </ul>	<p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p> <p>⇒負担軽減策の検討</p>	<p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p> <p>⇒負担軽減策の実施・検証</p>
③男性職員に係る条件整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>●実態把握、課題整理</li> </ul>	<p>⇒条件整備の検討、実施</p>	<p>⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒</p>