

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31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業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、2019年4月1日～平成2024年3月31日とする。

2 現状と課題

(1) 就業環境（正職員）

- 女性職員は168人、全体の57.1%を占めている。
- 女性管理職は15人、管理職全体の38.5%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。

《就業状況／正職員》

区 分	全 体	女 性 職 員	
			割合
職員数 (H30. 1. 1)	294人	168人	57.1%
うち管理職 (課長級以上)	24人	15人	38.5%
平均年齢	42歳	42歳	—
平均勤務年数	10年	10年	—
平均給料	243千円	244千円	—
1ヶ月平均残業時間 (H30. 4～12)	3.1時間	3.2時間	—
採用職員数 (H30 年度)	13人	4人	23.5%



課題1

就業環境における男女差はほぼないが、管理職に占める女性職員の数及び採用者数が男性に比べて少ない。

(2) 職場定着

- 直近3年間の女性の中途(定年前)退職者は24人、中途退職者全体の52.2%を占めており、うち13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27～29年度》

区 分	全 体	女 性 職 員	
			割 合
中途(定年前)退職者数	46人	24人	52.2%
うち採用後3年以内	24人	13人	54.2%



課題2 採用後3年以内の退職者が中途退職者の約半数を占めており、採用後の職場定着支援について、特に力を注ぐ必要がある。

(3) 出産・育児

- 学齢前児童のいる女性は24人(女性職員の14.4%)、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(介護職員等)は11人、免除者は1人である。

《育児期の女性職員／正職員》

区 分		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(H30.10.1)	24人	20人	6人
うち夜間勤務従事者	11人	11人	—
うち夜間勤務免除者	1人	1人	—



課題3 出産・育児期の女性職員について、様々な働き方が選択できるような制度を設ける必要がある。

3 目標

- (1) 管理職に占める女性の割合を、2021年度には50%まで引き上げる。
- (2) 中途退職者の採用後3年以内の退職者が占める割合を、2023年度には30%まで減少させる。
- (3) 様々な働き方が選択できる制度を創設する。(ワーク・ライフ・バランスの推進)

4 取組内容

- (1) 2019年 8月～10月以降
毎年度開催される各種リーダー研修に、女性を積極的に参加させ、幹部候補者の養成を図る。
- (2) 2019年 7月～ メンター制度の取組方法についての検討
8月～ 制度の周知と、メンターの選任等
10月～ メンター制度の試行実施
2020年 3月 本格実施に向けての計画
2020年 5月～ メンター制度の本格実施
2021年 3月 (以降毎年度) 効果についての検証
- (3) 2019年 7月～ 給与・手当・制度の見直しに着手
2021年 4月～ 見直し後の新体制制度の導入

【工程表】

区 分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
(1)女性管理職の割合	40%	45%		50%	
(2)メンター制度 (新人サポート)	各施設での試行		制度として導入		
採用3年未満 離職率	50%	45%	40%	35%	30%
(3)ワーク・ライフ・バ ランスの推進	給与・手当・制度の見直し		制度として導入		