

社会福祉法人横浜市福祉サービス協会

次世代育成法・女性活躍推進法 一体型行動計画（令和3年度振り返り版）

職員・パート職員が、仕事と子育てを両立させ、また、女性が活躍できる働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。なお、この行動計画に基づく目標の取組状況については、毎年度振り返りを行います。

1. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 協会の課題

【次世代育成法】

女性の育児休業の取得率は高いものの、男性の取得実績は前計画期間においても2名の取得にとどまっています。

【女性活躍推進法】

女性に対する不利益は処遇・待遇ともにならないものの、一般的に女性労働者が就労しやすい環境整備の更なる向上が必要です。

3. 目標と取組状況

【次世代育成法】

目標 子どもの出産時における男性の職員・パート職員の育児休業取得を促進します。

<現状・実績>

年度	令和2年度	令和3年度
取得人数（対象人数）	5人（12人）	6人（9人）

<2年目振り返り・対策>

- ・ 取得人数が増え、取得割合も向上しました。
- ・ 短期（1月程度）の取得でも、育児休業給付と社会保険料納付免除等が受けられることやコロナ禍において親族等の支援が難しい場合も活用できることを周知しました。
- ・ 育児休業の分割取得等が可能となる改正育児・介護休業法についても情報提供を実施した。

【女性活躍推進法】

目標 1 女性の管理職登用試験の応募者 10 人以上を目指します。

<現状・実績>

年度	令和 2 年度	令和 3 年度
女性の管理職登用試験応募者（応募率）	7 人（0.87%）	7 人（1.08%）

※ 協会の管理職登用試験 課長補佐・専任職昇任試験

<2年目振り返り・対策>

- ・ 応募人数は前年と同様だが、応募率は増加しています。
- ・ 所属長からの受験資格保有者への積極的な受験勧奨を実施しました。
- ・ 登用試験の受験要件（在職年数や年齢等）を緩和しました。

目標 2 職員の有給休暇の取得率を 50%以上にします。

<現状・実績：職員の有給休暇取得率>

年度	令和 2 年度	令和 3 年度
取得率	43.9%	41.4%

<2年目振り返り・対策>

- ・ 部門別では、本部、介護事務所部門、地域ケアプラザ部門並びに老人ホームともに昨年度を下回り、全体平均では 2.5%低くなっています。
- ・ 職種別では、介護事務所部門の事務職員、地域ケアプラザ部門の生活相談員兼介護職員、地域包括支援センター主任介護支援専門員、老人ホーム部門の生活相談員、管理栄養士は昨年度を上回っています。その他の職種に関しては昨年度を概ね 10%以内で下回っています。
- ・ 事業所別では、15 事業所（うち 9 事業所は 2 年連続達成）が目標を達成しているが、昨年に引き続き事業所間での格差があります。
- ・ 各事業所において計画的な目標設定（1 か月に最低 1 日の取得など）を実施し、上半期が終了する時点で 20~30%の事業所は、50%の目標達成の前段階として、まずは 40%台になるように工夫を図ります。

女性の職場における活躍の推進に関する法律における情報公表

1. 労働者に占める女性の割合

		総人数	女性	女性 比率(%)
職員		1,174	800	68%
非常勤	巡回タイムヘルパー	58	54	93%
	サービス提供責任者ヘルパー 滞在型タイムヘルパー	102	100	98%
	ホームヘルパー	1,099	1,071	97%
	パート職員	1,293	1,072	83%
非常勤小計		2,552	2,297	90%
協会全体		3,726	3,097	83%

2. 男女の平均勤続年数の差異

女性	12.24年
男性	6.99年

令和4年9月実績