

社会福祉法人 秋田県民生協会 行動計画

女性職員がその能力を発揮、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 6年 4月 1日～令和 9年 3月 31日までの 3年間

2. 当法人の課題

- ①男女ともに平均勤続年数の増加を目指す。
- ②有給休暇取得率について、取得率のさらなる増加を目指す。

3. 目標

目標1：女性労働者の平均勤続年数を現在の11年より2年以上伸ばす

<取組>

- 令和6年 5月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について職員に周知する。
- 令和6年 6月～ 年次有給休暇をさらに取得しやすい環境づくりを行う。

目標2：雇用管理区分ごとの年次有給休暇取得率を70%以上にする。

<取組>

- 令和6年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和6年 5月～ 年次有給休暇の取得率が低い施設について具体的な原因を見つけて取得しやすい環境づくりをする。
- 令和6年11月～ 年次有給休暇の取得率の低い職員に管理職が個別に声がけを行い有給休暇の取得を促す。

平成 29 年度「秋田県女性の活躍推進企業表彰」受賞

社会福祉法人 秋田県民生協会



◆女性の能力の活用

女性職員がスキルアップと能力を発揮できる場として、法人内研修で日々の業務への取り組みと成果、今後の課題に関する実践記録を発表する取り組みを、30年継続している。また、人材育成サポートアドバイザーを配置し、女性ならではのきめ細かい配慮や取り組みへの教育に力をいれている。

◆男女がともに働きやすい職場づくり

時間単位で取得できる有給休暇制度を設けており、育児や介護等と仕事が両立しやすい職場づくりに取り組んでいる。また、産前休暇を8週間としており、女性職員の産前産後休暇、育児休業後の復職率は100%となっている。

女性の活躍に関する情報公表

令和5年4月1日現在

■管理職(施設長補佐級以上)に占める女性割合

女性管理職者数(補佐級以上)	12人	女性管理職者数	$\frac{12}{31}$	×	100	=	38.7%
男性管理職者数(補佐級以上)	19人	管理職者数					

■係長級以上の役職者に占める女性の割合

女性管理職者数(係長級以上)	42人	女性管理職者数	$\frac{42}{83}$	×	100	=	50.6%
男性管理職者数(係長級以上)	41人	管理職者数					

令和4年4月1日現在

■管理職(施設長補佐級以上)に占める女性割合

女性管理職者数(補佐級以上)	13人	女性管理職者数	$\frac{13}{34}$	×	100	=	38.2%
男性管理職者数(補佐級以上)	21人	管理職者数					

■係長級以上の役職者に占める女性の割合

女性管理職者数(係長級以上)	45人	女性管理職者数	$\frac{45}{92}$	×	100	=	48.9%
男性管理職者数(係長級以上)	47人	管理職者数					

令和3年4月1日現在

■管理職(施設長補佐級以上)に占める女性割合

女性管理職者数(補佐級以上)	13人	女性管理職者数	$\frac{13}{34}$	×	100	=	38.2%
男性管理職者数(補佐級以上)	21人	管理職者数					

■係長級以上の役職者に占める女性の割合

女性管理職者数(係長級以上)	40人	女性管理職者数	$\frac{40}{86}$	×	100	=	46.5%
男性管理職者数(係長級以上)	46人	管理職者数					