

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 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当法人の課題

課題 1：役職者の男女間の比率について、女性の更なる割合増加を目指す

3. 目標

目標 1：管理職（補佐級以上）に占める女性割合を 25%以上にする

<取組>

- 平成 28 年 4 月～ 事業所ごとの男女別評価を検証し、公正な評価基準となっているか精査し、必要に応じ、新たな評価基準を検討する。
- 平成 29 年 4 月～ 新評価基準について試行開始。 課題を検証。
- 平成 30 年 4 月～ 新評価基準に基づく評価を本格実施

目標 2：係長級以上の役職者に占める女性割合を 40%以上にする

<取組>

- 平成 28 年 4 月～ 各事業所・部署ごとの男女別評価を検証し、公正な評価基準となっているか精査し、必要に応じ、新たな評価基準を検討する。
- 平成 29 年 4 月～ 新評価基準について試行開始。 課題を検証。
- 平成 30 年 4 月～ 新評価基準に基づく評価を本格実施

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2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)	11人	女性管理職者数	$\frac{11}{34}$	×	100	=	32.3%
男性管理職者数(補佐級以上)	23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)	35人	女性管理職者数	$\frac{35}{81}$	×	100	=	43.2%
男性管理職者数(係長級以上)	46人	管理職者数					

令和元年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)	10人	女性管理職者数	$\frac{10}{30}$	×	100	=	33.3%
男性管理職者数(補佐級以上)	20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)	38人	女性管理職者数	$\frac{38}{86}$	×	100	=	44.2%
男性管理職者数(係長級以上)	48人	管理職者数					

平成30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)	10人	女性管理職者数	$\frac{10}{30}$	×	100	=	33.3%
男性管理職者数(補佐級以上)	20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)	41人	女性管理職者数	$\frac{41}{88}$	×	100	=	46.6%
男性管理職者数(係長級以上)	47人	管理職者数					