

**次世代育成支援対策推進法ならびに
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に伴う
みつみ福祉会の行動計画の策定について
(策定の趣旨)**

平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の成立により、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮できるように以下を基本原則として女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある職場環境の実現を図るために、常用労働者が301人以上の事業所においては、平成28年4月1日から、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定、公表、労働局への届け出が義務付けられました。

みつみ福祉会は、障害者、高齢者、児童等を対象とした社会福祉事業を経営しており、公益性のある社会福祉法人(民間)が母体となっています。「共に生きる」の基本理念の下、丹波市、福知山市、西脇市、神戸市に拠点を置き、ご高齢の方、障害をお抱えの方、乳幼児等、年齢や障害の有無を問わず、ご希望される福祉サービスを提供することにより、地域生活に貢献することを社会的な使命とし、現在、法人全体で契約職員を含め約680名の職員が、福祉サービスを希望されるご利用者の生活介護、支援等を行っています。種別各分野で、女性ならではの気配りが他の民間企業に比べてより求められる業種といえます。(女性の割合は約68.9%:458名)

私たちは、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮できるように、以下を基本原則として女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある職場環境の実現を図るために、行動計画を策定します。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

— 行動計画策定指針(告示)より —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ◎ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働は正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組

行動指針

- 私たちは女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を実践します。
- 私たちは職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にします。
- 私たちは女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるように努めます。

現状の把握と改善目標 配慮及び留意事項

計画実施期間：平成30年4月1日～平成33年3月31日の3年間

状況把握項目	過去 数値	現状 数値	改善 目標数値	改善にあたり配慮すべき事項と留意事項
勤続年数男女差 (男性平均 10.77－女性平 均10.0)	1.12	0.77	0.5	離職に至る生活環境の変化の理解による離職防止（ヒアリングと相互扶助）
年休取得日数 の向上	6.8	8.1	12.00	事業所ごとに取得しやすい環境作りに心がける。（男女とも）
女性管理職比率 (主任以上) 29/56	50.0 33/66	51.8% 29/56	55.0%	能力発揮、活躍の場の提供 家庭生活とのバランス（育児、介護等諸事情の理解）、男女比均衡に配慮が必要

具体的な取り組みの内容

- **女性の積極採用に関する取組**
 - ・雇用にあたってはこれまで以上に積極的に女性の採用を行う。
- **配置・育成・教育訓練に関する取組**
 - ・育成・教育訓練についてはこれまで通り男女の区別なく実施する。
 - ・配置についてはそれが生活に支障のないように配慮する。
- **継続就業に関する取組**
 - ・離職の原因となる障壁について、事業者の努力により改善できるものについて積極的に行う。
- **長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組**
 - ・時間外労働の是正と年休取得率の向上により、ワーク・ライフバランスを好転させる。
- **女性の積極登用・評価に関する取組**
 - ・女性管理職比率現状から1人以上の増加を目指す。ワーク・ライフバランスに留意する。
- **雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ等)**
 - ・これまで通り希望する職員に対して雇用形態の転換の機会を積極的に与える。
- **女性の再雇用や中途採用に関する取組**
 - ・これまで通り希望する職員に対して再雇用や中途採用の機会を積極的に与える。
- **性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組**
 - ・いわゆる女性の特性を生かし、女性ならではの役割を長所として評価する。