

社会福祉法人三鷹市社会福祉事業団一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができるように働きやすい環境をつくる。

特に、女性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する。

1 計画期間

令和4年8月1日から令和7年7月31日までの3年間

2 内容

目標1 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険諸制度の周知や情報提供を行う。

[対策]

- 令和4年8月～ 広報誌活用による周知
- 令和4年8月～ 制度に関する相談の実施
- 令和4年8月～ 職員採用時における説明
- 令和4年8月～ 園長会等による周知

目標2 所定外労働の削減と年次有給休暇の取得促進を図る。

[対策]

- 令和4年8月～ 広報誌活用による周知
- 令和4年8月～ 所属長による声かけと周囲の職員等のサポート

目標3 出産介護休暇、育児休業、育児時間等を取得しやすくするとともに、職場復帰しやすい環境作りのための整備を図る。

[対策]

- 令和4年8月～ マニュアルの有効活用と検証
- 令和4年8月～ 短時間勤務制度の拡充

目標4 男性職員の出産介護休暇、育児参加の休暇及び育児休業取得の促進

[対策]

- 令和4年8月～ 所属長による声かけと周囲の職員等のサポート
- 令和4年8月～ マニュアル冊子の配布と周知

目標5 職員の長期継続就労と働きやすい職場環境の改善

[対策]

- 令和4年8月～ 長期継続就労者の表彰制度と啓発、
資格取得奨励制度と啓発

目標6 女性職員が管理職（課長職以上）に占める割合を50%以上維持

[対策]

- 令和4年8月～ 人材育成環境の整備と職員への昇格啓発

目標7 女性職員が役職者（主任・副主任）に占める割合を50%以上維持

[対策]

- 令和4年8月～ 人材育成環境の整備と職員への昇格啓発

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく
女性の職業選択に資する情報

1. 管理職に占める女性労働者の割合（令和6年4月1日現在）

割合
47.4%

※役員兼務職員を除く。

※厚生労働省による以下の項目定義による。

管理職＝「課長級（下記参照）」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。

課長級＝①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のもの、又は②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

2. 男女の賃金の差異（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの実績）

区分	差異（割合）
正規労働者	86.0%
非正規労働者	96.5%
全労働者	76.9%

※役員兼務職員を除く。

※厚生労働省による以下の項目定義による。

男女の賃金の差異＝女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100（％）

3. 労働者の一月当たりの平均残業時間（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの実績）

時間数
6.6時間

※総時間数に法定内労働時間（残業1日当たり15分）を含む他は、厚生労働省による以下の項目定義による。

一月当たりの労働者の平均残業時間＝「1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象労働者数（※）」

（※）対象労働者からは以下の①～④を除く。

①事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）*該当なし

②管理監督者等（労働基準法第41条）

③短時間労働者（パートタイム労働法第2条）

④専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）*該当なし

（注）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく情報公表として、特に注記した項目を除き、同法及び関連法令で示された計算方法により算出した数値を公表している。