

女性活躍推進法に基づく

# 岡崎市福祉事業団行動計画

(第2回)

(計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日)

社会福祉法人 岡崎市福祉事業団

## ○はじめに

この岡崎市福祉事業団行動計画（以下「行動計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、策定したものです。

女性活躍推進法が成立した背景には、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、事業主等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいく必要があることがあります。また、女性活躍推進法は、国や地方公共団体を除く事業主を“一般事業主”として定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進のための行動計画（一般事業主行動計画）を作成するよう義務付けています。

この行動計画は、2021年4月1日から2025年3月31日までの4年間を計画期間とします。なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて行動計画を見直す場合があります。

## ○状況把握、課題分析

### 1. 状況把握

行動計画を策定するにあたり、以下の事項について調査しました。対象期間は2020年度です。

#### (1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

女性の採用者数÷採用者数

73人÷87人=83.9%

#### (2) 男女の平均勤続年数の差異

区分	全体		正規職員のみ	
	人数	年数	人数	年数
男性	77人	11.7年	65人	13.1年
女性	209人	8.6年	140人	9.6年
全体	286人	10.2年	205人	11.4年

#### (3) 労働者の月ごとの平均時間外勤務（残業）時間数の状況

1人につき、毎月3時間40分程度

#### (4) 管理職に占める女性労働者の割合

課長級以上 総数2人のうち、女性0名

主幹級以上 総数24人のうち、女性7人（29%）

### 2. 課題分析

平均勤続年数は前回調査時と比較し、男女とも勤続年数は増加している。これは、職員が離職することなく、継続して勤務することができていると分析できます。しかし、平均時間外勤務については、システムの入れ替え作業等の要因から、前回値より増加傾向にあり、また事業団においては、労働者のうち、女性の比率が高く、また出産・育児を理由とした離職も少ないものの、管理職員における男女比では労働者総数における比率と少なからず乖離が見られると分析しました。

○行動計画

1 計画期間

2021年4月1日～2025年3月31日

2 目標

①男女にかかわらず、各職員の1か月あたりの時間外勤務（残業）時間数を3時間以内とする

②管理職に占める女性労働者割合を30%以上とする

3 取組内容

①各職員の1か月あたりの時間外勤務（残業）時間数を集計し、30時間を超過した場合は各衛生委員会に報告し、減少に必要な対策を講ずる。

②職員研修の充実を図り、男女とも将来の事業団を担う管理職の育成を行う

4 取組の実施時期

2021年4月1日～2025年3月31日