

社会福祉法人光風会 女性活躍推進法に基づく行動計画

【現状】

正職員、臨時職員、パートタイマー、嘱託職員総数 307 名のうち、正職員 176 名（男性 58 名、女性 118 名、男女比 33 : 67）と臨時職員 131 名（男性 31 名、女性 100 名、男女比 24 : 76）。合計の男女比は 29 : 71。

また、管理監督職者 52 名のうち男性 21 名、女性 31 名（男女比 40 : 60）と構成されていること、育休後の短時間勤務希望者の多様な働き方への対応、また、育児・介護休業法改正の一部先行実施などから女性の活躍は推進されているものと考えられる。

【課題】

- (1) 職場内の人間関係に限らず、ご利用者、ご家族等からのハラスメントに関する相談窓口を設置し相談しやすい環境の整備を進めてきているが、ご利用者・ご家族などからについては今後も対策を進める必要がある。
- (2) 女性労働者の育児休業制度利用は 100%だが男性労働者の育児休業制度の利用が少ないため、男女とも仕事と育児を両立できるように、改正される育児・介護休業法の周知・理解を推進する必要がある。

1、行動期間 令和 4 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日

- 2、目 標
- (1) 各種のハラスメントについて研修を実施してきているが、相談窓口の更なる周知の他、相談窓口担当者の外部研修への参加を行うとともに、他法人との情報交換、弁護士、社会保険労務士からアドバイスを受け、働き続けやすい環境整備を行う。
 - (2) 育児・介護休業法の改正について職員に対し周知するほか、対象となる申出職員については個別・具体的なかたちで説明する。

3、取組内容と実施期間

- (1) 令和 4 年 4 月～令和 6 年 3 月
ハラスメント等の相談窓口担当者の外部研修参加を年 1 回以上実施するとともに復命研修により周知拡大する。
随時他法人との情報交換、必要時に弁護士、社会保険労務士からのアドバイスを受ける。
- (2) 令和 4 年 4 月～令和 6 年 3 月
年 1 回以上新採職員を含む職員に対し育児・介護休業法改正ポイントの周知・理解促進を行うとともに、対象となる申出職員に対し各施設総務課で個別・具体的なかたちでの制度利用の周知と制度利用を推進する。