

【女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等について】

平成 28 年 3 月 15 日

事業推進会議

総務課 人事・給与担当

1. 法律制定の背景と目的

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という）が一層重要となっています。この法律は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として平成27年8月28日「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）が制定されました。（平成28年4月1日施行・10年間の時限立法）

2. 基本原則

- ①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
- ②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
- ③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

3. 内 容

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- (2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表

- (3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表

を行わなければならない（300人以下の中小企業は努力義務）。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができる。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

4. 計画策定までの流れ

(1) 状況把握・課題分析

①時間外勤務の職員・業務における偏り（平成27年度10月末までの実績）

●200時間超・・・58名

②男女による勤続年数の差異（正規職員のみ）

●男性14年：女性10年

(2) 行動計画の策定

①②の状況把握、課題分析結果を勘案して、本会の行動計画を策定する。

(3) 行動計画の社内周知・公表

<周知の方法>

<内部公表>

①組織のトップである会長から、経営戦略としてのメッセージを発信（課長会等）

②事業所の見やすい場所への掲示

③職員用ホームページへの掲載

<外部公表>

①厚生労働省運営HP「助成の活躍・両立支援総合サイト」への掲載

②本会ホームページへの掲載

5. 行動計画を策定した旨の届出

平成28年3月18日までに静岡県労働局へ届け出をする。

6. 取組の実施、効果の測定

定期的に数値目標の達成状況や行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価

*PDCAサイクルの確立

7. 女性の活躍に関する情報公表

女性の活躍に関する状況についての情報を公表し、求職者が簡単に閲覧できるようにすることで、女性が活躍しやすい企業選択につながる。

～女性活躍推進法に基づく～

社会福祉法人 静岡市社会福祉協議会 行動計画

女性が生きがいを持って、できるだけ長く勤務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30年3月31日（2年間）

2. 本会の課題

- (1) 女性職員（事務職）の平均勤続年数が男性職員に比べ少ない
- (2) 特定の職員や業務に時間外勤務が偏る傾向にある
- (3) 福利厚生制度が整備されているが、実施が伴わない現状にある。
- (4) 時間外勤務の縮減について、具体的対応策として事業の精査が必要

3. 目標

職員の1ヶ月の時間外勤務を、毎月平均15時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

(1) **取組1：所属ごとに事業の見直しを図る**

- 平成28年4月～重点事業、縮減対象事業とする事業の洗い出し。地域事業見直しプロジェクト対応策継続実施における事業精査
時間外勤務・地域会議等出席縮減（地域への説明）

- 平成29年4月～土日の事業縮減

(2) **取組2：担当ごとに事務の見直しを図る**

- 平成28年4月～事務事業の精査。4Sの実施や事務事業の効率化
- 平成29年4月～人員配置の見直し

(3) **取組3：管理職による事務事業の徹底管理**

- 平成28年4月～管理職による事務担当者ヒアリングと時間外管理
（課長会議等での実施報告）
- 平成29年4月～収益に見合った人員の適正配置の割出し

*それぞれの取組の具体的な内容は指示があるものではなく、各職員や担当、あるいは所属課で検討・実施していくものです。

【過去5年間の退職者（正規・一般職・自己都合・主事主任級を対象）16名の分析】

①退職状況・・・育休明け1年・結婚前後の職員が43.75%（7名）

②退職率

地域福祉部—50%（8名）

総務部—31.25%（5名）

介護事業部—18.75%（3名）

③退職前の時間外勤務

①200時間を超える者 5名（400時間超え1名）—地域3名・施設1名・経理1名・
介護1名

【地域福祉事業の見直しプロジェクト 平成27年度以降の対応策 10項目】

*経費削減を指標にしているが、事業削減としての視点でとらえる必要もある

(1) 事務事業の見直し削減

独居高齢者安否確認事業の廃止

地区社協会議・研修会の統合・縮小

福祉教育推進事業の縮小

共同募金啓発事業の縮小

各種講座研修の単価設定の統一化

ボランティア啓発事業の廃止

事務費の縮小

(2) 人件費の見直し

生活福祉資金担当者の削減

時間外勤務の管理徹底による削減

(3) 人件費負担

包括支援センターの人件費

地域福祉権利擁護センター人件費

(4) 清水社会福祉会館日常業務事務の組織変更により兼務した時の人件費

(5) 民生委員児童委員協議会事務局負担分の行政要望による確保

(6) ボランティアセンター業務の人件費負担分の行政要望による確保

→一般寄附金の使途である団体助成金の削減分を充当することを検討中。

(7) 静霊奉賛会事務局の人件費負担の確保

(8) 本部経費の圧縮 →？

(9) 人員管理による正規職員の業務の見直し

(10) 会費及び共同募金の強化による収入増