

次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画

社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会

次世代法及び女性活躍推進法に関する状況の把握・分析により、当法人では多くの女性労働者が活躍している環境がすでに出来上がっていることが確認できた。
女性労働者の活躍はもちろん、女性労働者に留まらず次代の社会を担う子どもを育てやすい環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日

2.当法人の課題

次世代法

課題：育児休暇取得率について、女性の取得率は高いものの、男性の取得実績は0%に留まっている。

女性活躍推進法

課題：勤続5年以上の労働者の中で女性労働者の占める比率は高いが、平均年数では男性労働者よりも低い。

3目標と取組内容・実施時期

次世代法

目標：男性の育児休業取得率向上(目標5%)を目指すことで、男女問わず、職場全体で育児休業が取得しやすい風土を醸成する。

<取組内容と実施時期>

- 2019年5月～ 理事会直轄組織による労働環境検討委員会の立ち上げ
- 2019年6月～ 労働環境検討委員会を中心に、他法人における取組み状況の調査など、男性の育児休業取得に関する資料・データを収集し、検証する。
- 2019年10月～ 検証結果に基づき、当法人において実際に男性職員が育児休業を取得するには、どのような工夫が必要か検討・協議する。
- 2020年4月～ 男性・女性問わず育児休業の取得がスムーズに行えるよう、各所長・部長・課長と共に、現場における体制づくりを強化する。
- 2021年4月～ 職員全体に対する育児休業制度の案内を引き続き実施するとともに、男性職員も安心して取得ができる職場風土を法人内外に積極的にアピールする。

女性活躍推進法

目標：定期的な労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等に関するもの)の実施(毎年1回)と改善策の実行

<取組内容と実施時期>

- 2019年5月～ 理事会直轄組織による労働環境検討委員会の立ち上げ
- 2019年6月～ 労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等)を実施する
- 2019年8月～ 意識調査の分析を実施する。
- 2019年11月～ 様々なハラスメント等が起こらない職場風土づくりのための管理職への研修等による周知徹底。
- 2020年4月～ 定期的に労働者の意識調査を実施し、必要な課題対策を行う。

資料 次世代法・女性活躍推進法に関する状況把握・課題分析結果について

社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会

基礎項目に関する分析結果は以下の通り

1.採用した労働者に占める女性労働者の割合(平成31年3月31日時点)

$$37人 \div 51人 \times 100 (\%) = 72.54 (\%)$$

2.男女の平均継続勤務年数の差異(平成30年4月1日時点)

勤続5年以上正職・準職

	人数	勤続年数合計	平均(年)
【女】	96	1334.33	13.90
【男】	56	858.42	15.33

3.労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(平成30年4月～12月実績)

京都市・府聴覚言語障害センター			
	総時間数	人数	平均残業時間数
4月	854.75	237	3.6
5月	732.5	239	3.1
6月	657.75	241	2.7
7月	684.5	242	2.8
8月	692.5	241	2.9
9月	702.5	245	2.9
10月	742.5	249	3.0
11月	649.5	251	2.6
12月	695.5	251	2.8

いこいの村聴覚言語障害センター			
	総時間数	人数	平均残業時間数
4月	808.5	239	3.4
5月	545.25	240	2.3
6月	562.5	240	2.3
7月	604	239	2.5
8月	533.75	239	2.2
9月	544	239	2.3
10月	669.5	240	2.8
11月	536	241	2.2
12月	482.75	240	2.0

4.管理職に占める女性労働者の割合(平成30年4月1日時点)

$$33 \div 59 \times 100 (\%) = 55.93 (\%)$$

5.育児休暇取得者(2015年度～2018年度)

京都市・府聴覚言語障害センター	
年度	人数
平成27(2015)	4
平成28(2016)	1
平成29(2017)	4
平成30(2018)	1

いこいの村聴覚言語障害センター	
年度	人数
平成27(2015)	2
平成28(2016)	1
平成29(2017)	2
平成30(2018)	2