

令和4年3月25日変更

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第3回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての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 平成31年4月1日～令和4年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の
周知を図る。

<対策>

- 令和元年5月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
意識啓発研修を行う
- 令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情
報提供を行う。

目標2：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除な
ど制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和2年4月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和3年12月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

令和3年12月1日変更

社会福祉法人すみれ福祉会 行動計画（第3回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての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 平成31年4月1日～令和5年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の
周知を図る。

<対策>

- 令和元年5月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
意識啓発研修を行う
- 令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情
報提供を行う。

目標2：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除な
ど制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和2年4月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和3年12月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

平成31年3月13日

社会福祉法人すみれ福社会 行動計画（第3回）

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての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 平成31年4月1日～平成35年3月31日

2. 内容

目標1：男性職員の育児休業制度の利用促進、また職場理解のために諸制度の
周知を図る。

<対策>

- ・平成31年4月1日～ 管理職を中心とした「ワークライフバランス」に関する
意識啓発研修を行う
- ・令和2年3月1日～ パンフレット配布等、制度や計画についての職員向けの情
報提供を行う。

目標2：育児休業取得者が、スムーズに職場に復帰できるよう休業期間中に職
業能力の維持回復を図るための講習を実施する。

<対策>

- ・平成31年4月1日～ 育児休業中の職員と、現在仕事と子育てを両立している職員
等とミーティングの機会を設ける。
- ・令和2年3月1日～ 各人向けに職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プロ
グラム」を作成する。

令和4年2月20日変更

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人すみれ福祉会

社員の働き方を見直し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年 4月 1日～ 令和8年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 各職階の労働者に占める女性の割合及び役員に占める女性の割合を調査
- 令和3年 6月～ 男女問わず勤務年数に応じて研修を実施し、職員にキャリアに関する面談を行う。

目標2：全職員の有給休暇取得率を平均3%引き上げる。

<対策>

- 令和4年 2月～ 過去1年間の有給休暇取得率を施設ごとに調査
- 令和4年 2月～ 有給休暇取得率が低い施設についての原因分析
有給休暇を取りやすい職場環境改善への取り組み
有給休暇取得推進

【女性の活躍に関する状況（令和2年度データ）】

1. 採用した職員（正職員）に占める女性の割合

介護職 67.6% 看護職 80.0% 保育職 84.6%
栄養・調理職 83.3% 相談員・事務職 100%

2-1. 男女別平均継続勤務年数（正職員）

介護職 女性： 5.8年 男性： 7.3年
看護職 女性： 6.3年 男性： 3.7年
保育職 女性： 2.8年 男性： 1.8年

（※新設園が多いため、他の職種より比較的低い数値となっています）

栄養・調理職 女性： 4.8年 男性： 5.5年
相談員・事務職 女性： 9.0年 男性： 12.3年

2-2. 男女別平均継続勤務年数（雇用契約5年を超えた非正規職員）

女性： 12.2年 男性： 12.8年

3. 一月当たりの平均残業時間数

介護職 0.9時間 看護職 1.4時間 保育職 0.5時間
栄養・調理職 1.0時間 相談員・事務職 1.1時間
非正規職員 0.5時間

4. 管理職に占める女性職員の割合

46.4% （管理職全体28人、うち女性13人）

令和3年4月1日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人すみれ福祉会

社員の働き方を見直し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年 4月 1日～ 令和8年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 各職階の労働者に占める女性の割合及び役員に占める女性の割合を調査
- 令和3年 6月～ 男女問わず勤務年数に応じて研修を実施し、職員にキャリアに関する面談を行う。

目標2：全職員の残業時間を月平均20時間以内とする。

<対策>

- 令和3年 4月～ 過去3年間の平均残業時間を部署ごとに調査
- 令和3年 6月～ 残業が多い部署の業務量の見直し