

---

## 女性活躍推進法に基づく『福岡市社会福祉事業団行動計画』

---

### はじめに

---

我が国においては、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が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る。平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）が公布され、この法律は、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に制定された。

当事業団においても、女性活躍推進法の基本原則（※）にのっとり、平成28年度から「福岡市社会福祉事業団行動計画（第1回、第2回及び第3回）」を策定し、計画の実施を図ってきた。今回、「福岡市社会福祉事業団行動計画（第4回）」を策定し、令和8年度からの5年間で計画期間として、女性の職業生活における活躍をさらに推進していくこととする。

すべての職員一人ひとりが、女性活躍推進法の理念及び本行動計画の精神を理解し、身近な職場単位でお互いに支えあっていけるような取組やより一層、女性活躍を推進できる職場環境づくりをすすめていくこととしたい。

#### ※女性活躍推進法の基本原則

- 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が行われること
- 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
- 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

## 福岡市社会福祉事業団 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、キャリア形成支援を目的とした行動計画を策定する。

1 計画期間： 令和8年4月1日～令和13年3月31日

2 当法人の課題

採用に占める女性労働者の割合は約9割、管理職に占める女性労働者の割合も5割弱と、女性の採用および登用は一定程度進んでいる。一方、近年の拠点拡大に伴い、新規採用を積極的に行っているが、女性の採用の割合が高く、結果的に在籍年数の浅い女性が増えたため、男女の平均継続勤務年数に差が生じ、男性の平均継続年数に対する女性の平均継続年数の割合が6割弱となっている。引き続き女性の継続就業を支援し、女性活躍を推進できる環境づくりをすすめていくこととしたい。

3 定量的目標

目標1. 正規雇用職員と非正規雇用職員ともに、男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の比率を80%以上とする。

目標2. 男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数を65%以上とする。

4 取組内容

キャリア形成に対する意識を醸成する研修の実施

●各年度4月～ キャリア形成における階層別研修の実施

利用可能な両立支援制度に関する周知

●各年度4月～ 各所属において『育児・介護に関する要領集』を閲覧用・貸出用として備え周知、活用する。

心身の健康に配慮した職場環境づくり

●各年度4月～ 労働時間の適正把握を行うとともに、時間外勤務の縮減及び時間外勤務が必要な場合の事前命令を徹底する。  
各所属において「ノー残業デイ」の実施を継続し、可能な範囲で頻度の向上や、各所属で職員の意見や業務の特性を考慮した形で独自に取り組む。  
なお、「職員の健康等相談窓口」を月2回、継続して開設するとともに、「ストレスチェック」を引き続きして実施し、必要に応じて産業医等に繋ぐなど、適切に対応していく。