



社会福祉法人長崎市社会福祉事業団 一般事業主行動計画

令和6年6月策定

1 計画策定の目的

- 社会福祉法人長崎市社会福祉事業団（以下「事業団」という）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という）第12条及び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）第8条の規定により、
- **女性職員の職業生活における活躍を推進するとともに、**
- **全ての職員が職業生活と家庭生活との両立を図りながら働き続けることができる雇用環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。**

2 計画期間

- 2024(令和6)年6月1日から2027(令和9)年3月31日までの2年10か月とする

3 事業団の課題

- 子育て、キャリアアップ等を機に離職する女性職員が一定数いるため、平均勤続年数に男女差がある
- 管理職の一部や特定の業務に従事する職員に、恒常的に残業が見受けられる
- 職業生活におけるキャリアについて、高い意識をもった職員が少ないように感じられる

4-1 目標(その1)・取組内容・実施時期

- 男性職員の平均勤続年数に対する女性職員の平均勤続年数を95%以上にする（女性活躍推進法）

実施時期	取組内容
令和6年 6月～	平均勤続年数の男女差の解消を図るための方針(以下「解消方針」という)を定める
令和6年 7月～	平均勤続年数の男女差の解消に係る取組みを定める
令和6年10月～	解消方針に基づき、平均勤続年数の男女差の解消に係る取組みの実施と検証を行う

4-2 目標(その2)・取組内容・実施時期

- 各職員の年間の時間外労働時間数を20%以上縮減する（次世代育成法・女性活躍推進法）

実施時期	取組内容
令和6年 6月～	時間外労働の要因を調査・分析し、縮減策を検討する
令和6年 7月～	時間外労働の縮減に係る取組みを定める
令和6年10月～	時間外労働の縮減に係る取組みの実施と検証を行う

4-3 目標(その3)・取組内容・実施時期

- 世代別に職業キャリア形成の機会を年1回以上提供する(次世代育成法・女性活躍推進法)

実施時期	取組内容
令和6年 6月～	職業キャリアに関する意識調査(以下「意識調査」という)を実施する
令和6年 8月～	意識調査の結果に基づき、職業キャリア形成に係る取組みを定める
令和6年10月～	職業キャリア形成に係る取組みの実施と検証を行う

5 採用した職員に占める女性職員の割合

R5.3.31現在

種別	男性	女性
正職員	32%(11人)	68%(23人)
正職員以外	25%(17人)	75%(51人)
計	27%(28人)	73%(74人)

6 男女の平均継続勤務年数の差異

R5.3.31現在

種別	男性	女性
正職員	19.7年(6人)	14.9年(17人)
正職員以外	11.8年(8人)	9.7年(17人)
計	15.2年(14人)	12.3年(34人)

7 職員の各月ごとの平均残業時間数

月	平均時間外労働時間数	月	平均時間外労働時間数
R4. 4	8. 7時間	R4. 10	8. 9時間
R4. 5	8. 6時間	R4. 11	8. 5時間
R4. 6	10. 7時間	R4. 12	6. 7時間
R4. 7	7. 9時間	R5. 1	5. 4時間
R4. 8	6. 3時間	R5. 2	8. 9時間
R4. 9	7. 9時間	R5. 3	9. 6時間

8 管理職に占める女性職員の割合

R5.3.31現在

	男性	女性
センター長	100%(1人)	0%(0人)
副センター長	100%(1人)	0%(0人)
事務局長	100%(1人)	0%(0人)
課長・園長・所長	20%(1人)	80%(4人)
主幹	50%(1人)	50%(1人)
計	50%(5人)	50%(5人)

9 各階層の職員に占める女性職員の割合 及び役員に占める女性の割合

R5.3.31現在

	男性	女性
管理職	50%(5人)	50%(5人)
管理職以外の補職	50%(2人)	50%(2人)
役員	75%(6人)	25%(2人)
計	59%(13人)	41%(9人)