

社会福祉法人 青森市社会福祉協議会 一般事業主行動計画

当協議会は、職員が仕事と子育てを両立することができ、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮することができるよう女性が活躍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： 令和4年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当協議会の課題

課題1：管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

目標1：仕事と家庭生活の調和等働きやすい環境の推進

(年次有給休暇取得：目標平均14日取得、全従業員5日以上取得)

(夏季休暇・冬季休暇の全日数取得)

<対策>

- ・令和4年4月～働き方についての意識向上
- ・令和4年4月～ポスターや職員連絡会により休暇取得を促進
- ・令和4年4月～計画的な休暇取得に向けた施策の実施

目標2：各階級役職員に占める女性比率を30%以上とする

現在の勤続年数等を加味すると課長級まで段階がありますので、係長級・課長補佐級に占める女性の比率をできるだけ上げ、将来的に管理職の倍増を目指す。

<対策>

- ・令和4年4月～幹部候補職員を対象にした働く意識向上を図るための研修会開催
- ・令和4年4月～幹部候補職員の外部研修会の参加

令和8年4月1日現在

女性の活躍に関する情報

令和6年度実績

【管理職に占める女性労働者の割合】

管理職（課長級以上）の割合 8名(男7名/女1名) 12.5%

【課長補佐級に占める女性労働者の割合】

管理職（課長補佐級以上）の割合 4名(男1名/女3名) 75.0%

【係長級にある者に占める女性労働者の割合】

係長級以上の割合 13名(男5名/女8名) 61.5%

【各階級役職員に占める女性比率を30%以上にする取り組み】

・育児・介護休業法の改正に合わせ、子の看護休暇等の取得強化に取り組み、働きやすい職場を目指しております。

【労働者の一月当たりの平均残業時間】 労働者全体の月平均残業時間を公表します。

全体 4.423時間（普通残業月平均時間2.680時間／休日残業月平均時間1.743時間）

【労働者の有給休暇取得率】 労働者全体の平均有給休暇取得率を公表します。

全体平均有給休暇取得率 39.57%

※上記以外でも夏期季休暇・冬期休暇で各3日間特別休暇として付与しております。

【有給休暇取得の取り組み】

・本会年度目標として提示啓発しております。毎月職員連絡会にて各部署へ通達しております。

【育児に関して】 ・時短勤務1名

※令和4年度からの取り組みとはなっていますが、令和2年度の実績を基に一般事業主行動計画を策定し、継続的な取り組みをしている為、掲示される毎年度の実績報告は、2年度遅れで掲載されております。

令和8年4月1日現在

令和7年度実績

女性の活躍に関する情報

【管理職に占める女性労働者の割合】

管理職（課長級以上）の割合 8名(男7名/女1名) 12.5%

【課長補佐級に占める女性労働者の割合】

管理職（課長補佐級以上）の割合 4名(男1名/女3名) 75.0%

【係長級にある者に占める女性労働者の割合】

係長級以上の割合 15名(男5名/女10名) 66.66%

【各階級役職員に占める女性比率を30%以上にする取り組み】

・育児・介護休業法の改正に合わせ、子の看護休暇等の取得強化に取り組み、働きやすい職場を目指しております。

【労働者の一月当たりの平均残業時間】労働者全体の月平均残業時間を公表します。

全体4.354時間（普通残業月平均時間2.742時間／休日残業月平均時間1.612時間）

【労働者の有給休暇取得率】労働者全体の平均有給休暇取得率を公表します。

全体平均有給休暇取得率 43.03%

※上記以外でも夏期季休暇・冬期休暇で各3日間特別休暇として付与しております。

【有給休暇取得の取り組み】

・本会年度目標として提示啓発しております。毎月職員連絡会にて各部署へ通達しております。

【育児に関して】・時短勤務1名/産後休暇取得者1名

【男女の賃金の差異について】

全労働者 男女の賃金の差異（男性賃金に対する女性の賃金の割合）77.0%

正職員 男女の賃金の差異（男性賃金に対する女性の賃金の割合）90.0%

パート・臨時職員 男女の賃金の差異（男性賃金に対する女性の賃金の割合）68.6%

対象期間：令和7年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当は除く。

パート・臨時職員：正職員以外の雇用労働契約者とする。

※パート労働者については、男女とも同労働条件で雇用しているため正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算していない。

差異についての補足説明：年度延べ人数の男女比率は男22%女78%であり、採用に対して偏っているわけではないが、逆に様々な働き方に対応しているため男女間賃金差異が生じる要因のひとつになっているのではないかとと思われる。