

社会福祉法人 秋葉会

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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3月1日～令和7年2月28日

2. 目標と取組内容・実施期間

(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

目標：男性の育児休業取得率向上（目標 50%）を目指すことで、男女問わず、職場全体で休業が取得しやすい風土を目指す。

〈実施時期・取組内容〉

- ・ 2022年5月～運営会議（当法人役員組織）による労働環境検討委員会の立ち上げ。
- ・ 2022年7月～労働環境検討委員会を中心に、他法人における取組状況の調査など、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。
- ・ 2022年10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、各部署の役職者と共に、現場における体制づくりを強化する。
- ・ 2023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。

(女性活躍推進法に基づく目標)

目標：定期的な職員の意識調査（ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行。

〈実施時期・取組内容〉

- ・ 2022年5月～運営会議（当法人役員組織）による労働環境検討委員会の立ち上げ。
- ・ 2022年7月～労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等）。
- ・ 2022年10月～意識調査の分析を実施する。
- ・ 2023年1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研修等による周知徹底。
- ・ 2023年4月～定期的に職員の意識調査を実施し、必要な課題対策を行う。

女性の活躍に関する情報の公表

【令和2年度に採用した職員に占める男性・女性の割合】

雇用管理区分	男性	女性
事務職（事務員、ケアマネジャー）	0.0%	0.0%
専門職（看護、介護、保育、訓練、調理）	5.6%	94.4%
パート職員	0%	100%

【職員に占める女性職員の割合】

令和3年11月1日現在

雇用管理区分	男性	女性
事務職（事務員、ケアマネジャー）	45.8%	54.2%
専門職（看護、介護、保育、訓練、調理）	25%	75%
パート職員	4.5%	95.5%

【男女の平均継続勤務年数】

令和3年11月1日現在

雇用管理区分	男性	女性
事務職（事務員、ケアマネジャー）	10.35年	11.05年
専門職（看護、介護、保育、訓練、調理）	11.2年	8.4年
パート職員	12.2年	7.2年

【役員に占める女性の割合】 33.3% 計15人 女性5人（令和4年3月1日現在）