

女性活躍推進一般事業主行動計画

令和 3年10月 1日

社会福祉法人 光 綾 会

目 次

1 計画策定の目的	1
2 計画期間	1
3. 女性労働者の状況	1
(1) 採用者・退職者に占める女性比率と労働者に占める女性率	1
(2) 平均勤続年数の男女比	2
(3) 月別の平均残業時間数	3
(4) 管理責任職に占める女性比率	3
(5) 出産に伴う育児休業の取得状況と復帰後の勤務形態	3
4. 職場における女性活躍の観点からの課題	4
(1) 職場における女性活躍の観点からの課題	4
(2) 職場における課題	4
5. 目標	4
(1) 働きやすい職場環境整備に努め、離職率の前年度よりの低減を図る。	4
(2) 出産期の離職者ゼロ（産後休暇、育児休業取得者全員の復職）の継続に努める。	4
6. 取組内容	4
(1) 離職率低減の取組	4
(2) 出産期の離職者ゼロ継続の取組	4
7. 計画の周知と公表	5
(1) 計画の周知	5
(2) 計画の公表	5

1 計画策定の目的

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、男女がともに、その個性と能力が十分に発揮でき、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう、雇用環境の整備を行うため、社会福祉法人光綾会女性活躍推進一般事業主行動計画を策定する。

2 計画期間

本計画は令和3年10月1日から令和5年6月30日までとし、次期計画にあつては、令和5年6月30日までを計画期間とする次世代育成支援対策一般事業主行動計画と一体的な策定に努める。

3. 女性労働者の状況

(1) 採用者・退職者に占める女性比率と労働者に占める女性率

① 採用者の状況

採用者の直近過去2年間の状況は下表のとおりであり、常勤、非常勤合わせて、採用者の4分の3以上が女性となっている。

年 度	常勤/非常勤	男 性		女 性		計
		人 数	割合	人 数	割合	
令和元年度	常 勤	9名	29.0%	22名	71.0%	31名
	非常勤	0名	0.0%	9名	100.0%	9名
	計	9名	22.5%	31名	77.5%	40名
令和2年度	常 勤	4名	22.2%	14名	77.8%	18名
	非常勤	1名	25.0%	3名	75.0%	4名
	計	5名	22.7%	17名	77.3%	22名
計	常 勤	13名	26.5%	36名	73.5%	49名
	非常勤	1名	7.7%	12名	92.3%	13名
	計	14名	22.6%	48名	77.4%	62名

② 退職者の状況

退職者の直近過去 2 年間の状況は下表のとおりであり、男女の割合について採用者の状況の傾向との差異は見受けられない。

年 度	常勤/非常勤	男 性		女 性		計
		人 数	割 合	人 数	割 合	
令和元年度	常 勤	8 名	29.6%	19 名	70.1%	27 名
	非常勤	0 名	0.0%	4 名	100.0%	4 名
	計	8 名	25.8%	23 名	74.2%	31 名
令和 2 年度	常 勤	2 名	12.3%	13 名	86.7%	15 名
	非常勤	1 名	14.3%	6 名	85.7%	7 名
	計	3 名	13.6%	19 名	86.4%	22 名
計	常 勤	10 名	23.8%	32 名	76.2%	42 名
	非常勤	1 名	9.1%	10 名	90.9%	11 名
	計	11 名	20.8%	42 名	79.2%	53 名

③ 離職率の状況

直近過去 2 年間の年間退職者を年度当初の職員数で除した離職率は、下表のとおりであり、経済情勢等に左右され 2 年間では明確な傾向は見えないものの、改善傾向にある。

	退職者数 (A)	年度当初職員数 (B)	離職率 A/B
令和元年度	31 名	144 名	21.5%
令和 2 年度	22 名	147 名	15.0%
計	53 名	291 名	18.2%

④ 労働者に占める女性の率

令和 3 年 9 月 1 日時点の職員構成は下表のとおりであり、労働者に占める女性率は 4 分の 3 となっている。

	常勤/非常勤	男 性		女 性		計
		人 数	割 合	人 数	割 合	
R3.9.1 時点	常 勤	31 名	27.4%	82 名	72.6%	113 名
	非常勤	6 名	17.6%	28 名	82.4%	34 名
	計	37 名	25.2%	110 名	74.8%	147 名

(2) 平均勤続年数の男女比

令和 3 年 9 月 1 日時点の平均勤続年数の状況は下表のとおりであり、男女に大きな差異は見られない。

	男 性	女 性	計
令和 3 年 9 月 1 日時点	6 年 11 ヶ月	6 年 7 ヶ月	6 年 8 ヶ月

(3) 月別の平均残業時間数

令和2年度における月別職員1人当たりの残業時間は下表のとおりである。

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R2	1.93	1.82	1.50	1.58	1.75	1.89	1.36	1.61	1.84	1.26	1.63	2.26	1.70

(4) 管理責任職に占める女性比率

令和3年9月1日時点における管理責任職に占める男女の割合は下表のとおりであり、労働者に占める女性率に比例はしていないが、半数以上は女性となっている。

R3.9.1 時点	男 性		女 性		計
	人 数	割 合	人 数	割 合	
課長職以上	6名	46.2%	7名	53.8%	13名
リーダー職以上	10名	40.0%	15名	60.0%	25名

(5) 出産に伴う育児休業の取得状況と復帰後の勤務形態

令和元年度以降の育児休業の取得状況は、下表のとおりであり、出産を機に退職する職員はおらず、働きやすい雇用形態に変更したうえで継続して就労している状況がうかがえる。また、令和3年度においては男性の育児休業の申請取得がはじめて発生している。

	性別	育休取得可能期間	育休取得期間	産休前の雇用形態	復帰後の雇用形態	その他
A	女	H29.12.20～H31.4.23	H29.12.20～H31.4.21	契約社員	契約社員	
B	女	H30.12.14～R2.4.17	H30.12.14～R2.4.17	契約社員	復帰せず	次児懐妊
C	女	H31.1.18～R1.11.21	H31.1.18～R1.5.31	正職員	契約社員	
D	女	H31.3.27～R2.7.28	H31.3.27～R2.4.6	正職員	契約社員	
E	女	H31.4.28～R2.3.1	育休取得せず	正職員	正職員	
F	女	R1.5.4～R2.9.7	R1.5.4～R2.9.7	正社員	復帰せず	次児懐妊
G	女	R1.10.31～R2.9.3	R1.10.31～R2.9.3	正職員	契約社員	
H	女	R1.11.20～R2.9.23	R1.11.20～R2.9.23	正職員	パート職	
I	女	R2.4.16～R3.2.18	R2.4.16～R3.2.18	正職員	契約社員	
J	女	R2.6.16～R3.4.19	R2.6.16～R3.4.19	正職員	契約社員	
K	女	R2.8.22～R3.6.25	R2.8.22～R3.5.31	契約社員	契約社員	
L	女	R2.10.10～R3.8.13	R2.10.10～R3.8.13	正社員	パート職	
M	女	R2.11.12～R3.9.15	R2.11.12～R3.4.15	正職員	契約社員	
N	女	R3.7.2～R4.5.5	R3.7.2～	正職員		育休中
O	男		R3.8.1～R3.8.31	正職員	正職員	

4. 職場における女性活躍の観点からの課題

(1) 職場における女性活躍の観点からの課題

労働者に占める女性の率については、事業の性質から全体の4分の3が女性であり、管理責任職に占める女性の率についても60%が女性となっている。また、出産を機に退職する女性職員はならず、すべての職員が働きやすい勤務形態に変更のうえ継続して就労しており、男女の賃金取扱いの差異はないことから、女性活躍の観点からの課題はないものとする。ただし、男性職員の育児休業の取得は令和4年度より柔軟な、かつ取得しやすい環境整備がおこなわれる中、令和3年度においてはじめて申請取得(1ヶ月)発生した状況で、職員への周知と取得支援がまだ十分とは言えない。

(2) 職場における課題

職員の離職率について、国による介護職の処遇改善等の措置により、全国的に介護事業における離職率は低下傾向にあるものの、なお高い数値で推移しており、職員の更なる定着とスキルアップを図る必要がある。

5. 目標

(1) 働きやすい職場環境整備に努め、離職率の前年度よりの低減を図る。

(2) 出産期の離職者ゼロ(産後休暇、育児休業取得者全員の復職)の継続に努める。

6. 取組内容

(1) 離職率低減の取組

- ①面談を通しての職員の希望、ワークライフバランスに合った多様な勤務形態の採用と風土づくり
(令和3年10月～)
- ②情報通信技術(ICT)の推進と業務の省力化・効率化による業務負担の軽減(令和3年10月～)
- ③年次有給休暇の計画的取得の促進(令和3年10月～)
- ④職員の希望に配慮した人事異動(令和3年10月～)
- ⑤職員の自己研鑽とスキルアップ支援(令和3年10月～)

(2) 出産期の離職者ゼロ継続の取組

- ①面談を通しての職員の希望、ワークライフバランスに合った多様な勤務形態の採用と風土づくり
(令和3年10月～)
- ②男性職員の柔軟な育児休業取得の奨励と取得しやすい風土づくり(令和3年10月～)

7. 計画の周知と公表

(1) 計画の周知

法人全体の現状と課題及び目標と取組内容について全職員へ周知のうえ目的達成に取り組む。

(2) 計画の公表

本計画をホームページに掲載のうえ、法人全体の現状と課題及び目標と取組内容について公表する。

附則

令和3年10月1日策定