

女性活躍推進・次世代育成支援対策
一般事業主行動計画

令和 5年 7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	3
(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・仕事と家庭の両立の観点からの課題	4
(1) 職場における女性活躍の観点からの課題	4
(2) 職場における仕事と家庭の両立等からの課題	4
5. 目標	4
(1) 女性活躍推進対策目標	4
(2) 次世代育成支援対策目標	4
6. 取組内容	5
(1) 女性活躍推進対策取組内容	5
(2) 次世代育成支援対策取組内容	5
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に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針及び行動計画策定指針、合わせて次世代育成支援対策推進法に基づく基本理念及び行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、男女がともにその個性と能力が十分に発揮できるとともに、家庭その他の場において子育ての意義について理解が深められることにより職業生活と子育てを含む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、女性活躍推進一般事業主行動計画と次世代育成支援対策一般事業主行動計画を一体的に策定する。

2 計画期間

本計画は令和5年7月1日から令和10年6月30日までとする。

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3年間の状況は下表のとおりであり、正規職員、非正規職員合わせて、採用者の約3分の2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2年度	正規	4名	22.2%	14名	77.8%	18名
	非正規	1名	25.0%	3名	75.0%	4名
	計	5名	22.7%	17名	77.3%	22名
令和3年度	正規	7名	26.7%	8名	73.3%	15名
	非正規	0名	0.0%	2名	100.0%	2名
	計	7名	41.1%	10名	58.9%	17名
令和4年度	正規	9名	64.3%	5名	35.7%	14名
	非正規	2名	25.0%	6名	75.0%	8名
	計	11名	50.0%	11名	50.0%	22名
計	正規	20名	42.6%	27名	57.4%	47名
	非正規	3名	21.4%	11名	78.6%	14名
	計	23名	37.7%	38名	62.3%	61名

② 退職者の状況

退職者の直近過去 3 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 2 年度	正 規	2 名	12.3%	13 名	86.7%	15 名
	非正規	1 名	14.3%	6 名	85.7%	7 名
	計	3 名	13.6%	19 名	86.4%	22 名
令和 3 年度	正 規	10 名	58.8%	7 名	41.2%	17 名
	非正規	2 名	28.6%	5 名	71.4%	7 名
	計	12 名	50.0%	12 名	50.0%	24 名
令和 4 年度	正 規	6 名	50.0%	6 名	50.0%	12 名
	非正規	3 名	50.0%	3 名	50.0%	6 名
	計	9 名	50.0%	9 名	50.0%	18 名
計	正 規	18 名	40.9%	26 名	59.1%	44 名
	非正規	6 名	30.0%	14 名	70.0%	20 名
	計	24 名	37.5%	40 名	62.5%	64 名

③ 離職率の状況

直近過去 3 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 3 年間では明確な傾向は見えないものの、今後は経済情勢の好転と生産年齢人口の減少による人手不足から、離職率の上昇が懸念される。

	退職者数 (A)	年度当初職員数 (B)	離職率 A/B
令和 2 年度	22 名	147 名	15.0%
令和 3 年度	24 名	151 名	15.9%
令和 4 年度	18 名	149 名	12.1%
計	64 名	447 名	14.3%

④ 労働者に占める女性の率

令和 5 年 4 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。また、女性のほぼ半数は非正規職員となっている。

	常勤/非常勤	男 性		女 性		計
		人 数	割合	人 数	割合	
R5.4.1 時点	正 規	27 名	31.8%	58 名	68.2%	85 名
	非正規	9 名	14.5%	53 名	85.5%	62 名
	計	36 名	24.5%	111 名	75.5%	147 名

(2) 平均勤続年数の男女比

令和5年4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5年4月1日時点	47.6歳	49.3歳	48.2歳

(3) 月別の平均残業時間数

過去3年間における月別職員1人当たりの残業時間は下表のとおりである。新型コロナウイルスの影響もあり、近年は増加傾向にある。

(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
R3	1.90	1.50	2.63	1.93	1.41	2.10	1.84	2.18	2.05	2.33	2.45	2.78	2.09
R4	2.46	2.16	2.53	2.57	3.07	3.63	2.92	2.79	3.77	5.44	2.2	2.65	3.02

(4) 管理責任職に占める女性比率

令和5年4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。

R5.4.1 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	9名	37.5%	15名	62.5%	24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2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年度及び令和4年度において男性の育児休業の取得がそれぞれ1名発生している。

	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	H30.12.14～R2.4.17	H30.12.14～R2.4.17	契約社員	復帰せず	次児懐妊
B	女	H31.1.18～R1.11.21	H31.1.18～R1.5.31	正職員	契約社員	
C	女	H31.3.27～R2.7.28	H31.3.27～R2.4.6	正職員	契約社員	
D	女	H31.4.28～R2.3.1	育休取得せず	正職員	正職員	
E	女	R1.5.4～R2.9.7	R1.5.4～R2.9.7	正社員	復帰せず	次児懐妊
F	女	R1.10.31～R2.9.3	R1.10.31～R2.9.3	正職員	契約社員	
G	女	R1.11.20～R2.9.23	R1.11.20～R2.9.23	正職員	パート職	
H	女	R2.4.16～R3.2.18	R2.4.16～R3.2.18	正職員	契約社員	
I	女	R2.6.16～R3.4.19	R2.6.16～R3.4.19	正職員	契約社員	
J	女	R2.8.22～R3.6.25	R2.8.22～R3.5.31	契約社員	契約社員	

K	女	R2.10.10～R3.8.13	R2.10.10～R3.8.13	正社員	パート職	
L	女	R2.11.12～R3.9.15	R2.11.12～R3.4.14	正職員	契約社員	
M	女	R3.7.2～R4.5.5	R3.7.2～R4.4.30	正職員		
N	男		R3.8.1～R3.8.31	正職員	正職員	
O	女	R3.11.23～R4.9.26	R3.11.23～R4.4.30	契約社員	契約社員	
P	女	R4.1.1～R4.11.4	R4.1.1～R4.7.31	契約社員	契約社員	
Q	女	R4.1.16～R4.11.19	R4.1.16～R5.3.31	契約社員	契約社員	育児休業延長
R	男		R4.1.1～R4.1.31	正職員	正職員	
S	女	R4.6.28～R5.5.1	R4.6.28～R5.4.30	契約社員	契約社員	
T	女	R4.9.20～R5.7.24	R4.9.20～R5.7.9	契約社員	契約社員	

4. 職場における女性活躍・仕事と家庭の両立の観点からの課題

(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%超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おらず、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。今後も引き続き女性が活躍できる職場づくりに努めていく。

(2) 職場における仕事と家庭の両立等からの課題

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、離職率は低下傾向にあるものの、全国的に介護事業における離職率はなお高い数値で推移している。

男性職員の育児休業の取得は令和3年度及び4年度にそれぞれ1件あり、妻の出産状況の把握ができないため分析が難しいが、職員への更なる周知が必要と考えられる。

仕事と家庭の両立等が原因での離職は確認されていないが、職員の希望にそった柔軟な勤務形態への更なる支援に努める必要がある。

5. 目標

(1) 女性活躍推進対策目標

- 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。
- ② 管理職に占める女性の割合の半数以上の確保の継続。

(2) 次世代育成支援対策目標

- ① 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。
- ② 子育てを理由とする離職者ゼロの継続。

6. 取組内容

(1) 女性活躍推進対策取組内容

- 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5年7月～)
- ② 子育て段階に応じた終業時間の拡大と正規職員への復帰支援(令和5年7月～)
- ③ 職員の希望に配慮した人事異動(令和5年7月～)
- ④ 職員の自己研鑽とスキルアップ支援(令和5年7月～)

(2) 次世代育成支援対策取組内容

- ① 産前産後休暇、育児休業の取得支援(令和5年7月～)
- ② 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5年7月～)
- ③ 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5年7月～)
- ④ 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5年7月～)
- ⑤ 年次有給休暇の計画的取得の促進(令和5年7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5年7月1日策定