

社会福祉法人 正吉福祉会 女性活躍推進に向けた行動計画

女性の活躍推進に向けた取り組み経緯・基本的考え方等

・当法人は介護サービスの提供という仕事の性質から女性職員の占める割合が多く、性別による差はほとんどありません。特にシフト制勤務であることから、出産・子育ての際には継続就業ができるよう最大限配慮してきました。

・一方で介護現場では年々新たな人材確保が困難になって行く中で、出産、子育てを通じて女性職員が継続就業し、休職を経て再び職場に戻り活躍することは、本人の希望を叶えるという側面と、人材活用や採用・育成コストの点でも非常に重要であるため、継続就業に向けた取り組みを今後も継続して行います。

前回の行動計画である令和5年4月1日～令和7年3月31日の期間と比較すると、正規男性職員は約4ヶ月平均勤続年数が伸長していました。女性正規職員については、約1年10ヶ月伸長していました。今後も女性職員が働きやすい職場として、男性、女性職員の平均勤続年数の差異短くし、男女間の差異がないような組織を目指していきたいと考えています。

また、管理職に占める女性職員の割合も一定数を維持していますが、今後もキャリアパスの仕組み等を活用し、女性管理職の活躍できる職場環境を整えていきたいと考えます。

そこで、女性職員が今後更に活躍できる雇用環境を整えるため、次のような行動計画を策定しました。

1.計画期間

令和7年4月1日～令和9年3月31日

2.当法人の課題

- ①女性正規職員の平均勤続年数は男性に比べて短い。
- ②法人全体では女性職員の比率は高いが、管理職に占める女性職員の比率が低い。

3.目標と取り組み内容

目標1：女性正規職員の定着を更に図り、正規男性職員との平均勤続年数の差異を1年以下とすることを継続した目標とする。

目標2：管理職に占める女性職員の割合について40%以上を維持することを目標とする。

4.具体的な取り組みについて

計画1：育児、介護休業等の取得をしやすくするために、ガイドブック等を職員に配布して理解

を深める。

計画2：有給休暇を柔軟に運用した半有給制度の取得しやすい環境を整備し、仕事と生活の調和を図る。

計画3：上司との面談の中で職員が「キャリア形成」について気軽に相談できる環境を整備する。

令和6年度実績

区分	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の地銀の割合)
全職員	71.8%
正職員	83.2%
準職員	91.1%

就業規則の区分けによる