社会福祉法人　室蘭福祉事業協会

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第二期）

男女ともに全職員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３年４月１日～令和８年３月３１日

２．課　　題

①　老人福祉施設において、女性職員が約７８％を占めているのに対し、管理職を務める女性職員が少ない。（管理職における女性職員の割合：３０％程度）

②　女性職員について、結婚・出産・育児というライフイベントを迎えるにあたり、それを理由にした退職者が多く、出産、育児にかかる各種制度の周知や活用が十分ではないケースが見受けられる。
（結婚、出産、育児による退職率：３０％程度）

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：老人福祉施設の女性管理職を３０％から４０％以上にする。

【取組内容】

人事考課制度の育成ノートの更なる充実を図り、より高みを目指した目標設定が出来るよう配慮する。キャリアアップに向けた資格取得の奨励や、管理職に相応する知識、技能の習得を目指せるような研修機会の確保、人材育成を図る。

・令和４年２月　～　女性管理職を目指す人材を育成するための人事考課制度を見直す
法人内外のキャリアアップに向けた研修計画の策定

・令和４年４月　～　女性の生活相談員の増員、育成のための資格取得の奨励を行う

・令和４年９月　～　管理職育成研修の実施

目標２：結婚・出産・育児のライフイベントによる退職者率を１５％以下にする

【取組内容】

法人内の産前産後休暇、育児休暇等の規則・規程の内容の再周知を図る。産前産後休業にかかる手当利用の奨励、育児休業の利用、育児短時間制限・時間外制限制度等の活用の周知を図り、出産から育児による退職者を減らす。また、職場復帰後も子育てに関する休暇を取りやすいような職場環境を目指す。

また、担当者の知識習得のための自主勉強会の実施や、相談支援窓口の開設を目指す。

・令和３年１２月　～　制度を周知するためのパンフレット作成、配布

・令和４年　１月　～　処遇改善の検討

・令和４年　４月　～　女性活躍推進法による法人内相談窓口の開設。

４．女性の活躍に関する情報公表項目

対象期間：令和４年度　（令和４年４月１日　～　令和５年３月３１日）

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合　（雇用区分別）

	女性 人数	男性 人数	女性労働者 の割合
正職員	4	0	100.0%
准職員	7	0	100.0%
契約職員	17	5	77.3%
パート職員	21	1	95.5%

② 男女の平均勤続年数の差異　（職種別）

	男性	**女性**
	平均勤続年数（年）	**平均勤続年数（年）**
施設長・保育所長・センター長	**28.1**	**21.6**
事務員	**22.0**	**13.1**
保育士	**11.1**	**15.7**
看護師	**－**	**4.8**
介護職員	**11.1**	**9.1**
生活相談員	**17.1**	**2.1**
管理栄養士	**－**	**13.1**
介助員	**10.1**	**－**
介護支援専門員	**12.0**	**12.1**
保健師	**－**	**9.1**
支援員	**－**	**11.0**

③ 管理職に占める女性労働者の割合

局長職	0%
部長職	0%
課長職	75%
全体	53%

老福女性割合
33.3%
保育女性割合
100%

④ 労働者の各月ごとの平均残業時間数

	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
平均時間外労働時間	7:32	6:13	6:13	5:50	6:56	6:30	8:05	6:31	7:02	6:58	5:58	5:04	4:27
平均時間外労働時間数（保育）	7:38	3:36	3:31	3:47	3:22	4:28	3:49	3:40	4:22	4:09	4:13	3:57	4:13
平均時間外労働時間数（老福）	7:24	6:48	7:14	5:28	6:43	7:20	6:57	5:57	7:35	6:19	4:58	4:06	6:24
													（単位：時間）

⑤ 男女の賃金の差異

雇用区分	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
正職員	93.8%
准職員	96.9%
契約職員	116.9%
パート職員	113.0%
全労働者	101.0%