

令和2年4月1日
社会福祉法人浴風会

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく「一般事業主行動計画」を次のとおり策定する

1. 目的

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、当法人に勤務する女性労働者の安定的職業生活のために行動計画を定めるものである。

2. 計画期間

令和2年4月1日～令和6年3月31日

3. 目標と取組内容・実施時期

(1) 正職員男女の平均勤続年数の差を縮小する。

① 課題

正職員の平均勤続年数は女性8.3年、男性11.2年であり、男女の差がおよそ3年ある。なお、契約職員については大きな差はみられない。

② 取り組み内容と実施時期

男女の差について、1年程度まで低下させる。

○ 令和2年4月～

女性の離職理由を確認し、離職を減らす方策を検討する。

出産・育児に伴う離職を防ぐための支援方法を検討する。

結婚に伴う転居による離職が見られるため、転居等しても働きたいと感じられる魅力ある職場のあり方について検討を行う。

○ 令和2年10月～

検討した方策の内、早期に実施できるものについて実施する。

○ 令和4年4月～

状況の再確認と追加対策の検討を行う。

(2) 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を45%以上にする。

① 課題

管理職に占める女性労働者の割合が相対的に低い。

管理職に占める女性労働者の割合は39%であり、数値的には極端に低くはないが、労働者全体の約60%が女性であることから、相対的に低い割合となってしまう。

② 取り組み内容と実施時期

管理職への昇任は年平均2名程度であり、大幅な改善は困難である。過去4年間の取り組みにより、若干ではあるが改善を図ることが出来たため、引き続き次世代を担う女性指導職（副主任・主任クラス）の離職・役職辞任を防ぎ、管理職への昇任候補者を確保していくこととする。

○ 令和2年4月～

格差発生の理由の一つとして考えられる、平均在職年数の差の解消に向けた検討を行う。

事業所内認可保育所を利用し、女性職員の出産・育児に伴う離職を防ぎ、指導職への昇任候補者を確保する。

育児を終了した女性指導職経験者に役職への復帰を促す。

○ 令和4年4月～

女性指導職の増加数および管理職への昇任状況の確認を行う。

状況の変化に伴う実施可能な対策を再検討する。

○ 令和5年4月～

女性指導職の増加数および管理職への昇任状況の確認を行う。