

社会福祉法人秀峯会

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

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 5年 4月 1日～令和10年 3月31日

2. 当法人の課題

- (1) 法人全体で見ると女性の割合が高く、既に様々な部署で活躍しているが、男性に比べて女性の管理職の割合が低い
- (2) 男性の育児休業取得率が低い

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 令和10年 3月31日までに、現在の女性管理職登用率8.9%を18%以上とする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和 5年10月～ ・部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 令和 8年 4月～ ・女性職員にアンケート、面談などを実施する。
- 令和10年 4月～ ・実際に配属を行い、定期的なフォローアップを実施する。

目標2 男性の育児休業の取得率50%以上、かつ、14日以上取得率25%以上とする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和 5年 4月～ ・育児休業に関する当法人の方針を策定し、制度に関する周知を行うことで、男性育休取得に対する職員や管理職の理解向上と活用促進を行う。
- 令和 6年 4月～ ・対象となる男性職員にアンケート、面談などを実施し、育児休業の取得を促す。
- 令和10年 4月～ ・男性職員の育児休業取得状況を確認し、定期的なフォローアップを実施する。

女性の活躍に関する「情報公表」について

1. 管理職に占める女性労働者の割合

令和5年4月1日現在における管理職に占める男女別労働者の割合

	労働者数	管理職者数	管理職者の割合
男性	73名	23名	31.5%
女性	257名	23名	8.9%

秀峯会においては、管理職の人数は男女とも23名と同じであるが、男女別労働者数に占める割合は男性31.5%に対して女性8.9%と低い。今後5年間で女性の割合が18%以上となるよう取り組む。

2. 男女別の育児休業取得率

令和3年度から5年度中に育児休業を取得した職員数

	女性職員	男性職員
令和3年度	2人	取得者なし
令和4年度	2人	
令和5年度	1人	

秀峯会においては女性の育児休業取得率は100%である。一方男性の育児休業取得はそもそも対象となる職員がいない年度もあるが、過去には対象となる男性職員が育児休業を取得していないケースもあった。今後5年間で男性の育児休業取得を促すよう取り組む。

3. 男女の賃金の格差

全労働者	70.2
うち正規雇用労働者	84.6
うち非正規雇用労働者	114.8

- ・管理職における女性社員の割合が8.9%と低く、男女の賃金格差が生じる要因となっている。
- ・非正規雇用労働者の数は圧倒的に女性が多く、それぞれの事情に応じて働いており、介護福祉士等の資格をもった者も多く、女性の方が平均賃金が高くなっている。