

社会福祉法人 広島常光福祉会 行動計画

職員が仕事と家庭を両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるような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4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）

2、内容

【女性活躍推進法】

目標① 年次有給休暇の付与の80%取得のための措置の実施

対策 令和4年4月～ 給与明細内に有給残数を記載し残日数の取得を促進する
有給休暇付与から一年経過する前に有給休暇取得状況を把握し積極的な取得を促す

目標② 非正規から正社員への転換制度の積極的運用（年度ごとに1名以上）

対策 令和4年4月～ 正職員要件を満たした非正規職員を、積極的に正職員登用を行う

【次世代育成支援対策推進法】

目標① 育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理者の研修等の啓発活動を行う。

対策 令和4年4月～ 管理者への制度の周知
令和5年4月～ 育児休業中の代替職員の確保や業務内容の見直し

目標② 事業所内託児室の活用についての見直し

対策 令和4年4月～ 育児休業中の職員、子育て中の職員へのアンケート
令和5年4月～ アンケート結果に基づき、活用方法を検討

女性の活躍に関する情報公表について

◎ 令和4年4月～令和5年3月までの全採用者に占める女性の割合

	男性	女性	女性の割合%
正職員	7	16	69.6
パート職員	5	28	84.8

◎ 男女の平均勤続年数 (年)

	男性	女性
正職員	9.8	8.3
パート職員	4.9	5.7

◎ 管理職（主任以上）に占める女性の割合 (人)

	男性	女性	女性の割合%
正職員	17	11	39.3

◎ 有給休暇取得率 86% (令和4年度)

◎ 男女の賃金差異

	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全職員	74.0%
正職員	84.2%
パート職員	101.8%

対象期間：2022年1月1日から2022年12月31日まで

差異についての補足説明：

パート職員は女性が多く、短時間で勤務するため年収の少ない職員が多いことにより、全職員での女性の賃金が男性と差異が生じる要因となっている。