

## 女性活躍推進計画

- 目標
- ①女性の採用比率を40%以上を目指します。
  - ②女性管理職の比率を35%以上を目指します。
  - ③転勤、出産、育児、介護等を理由に退職する職員に対して再雇用制度や職種転換などのキャリアコースを周知し、それらを理由とする離職を減らしていきます。
  - ④新卒採用者の10年後の継続雇用率について60パーセント以上を目指します。

## 計画

### 1-1.女性の応募者数増加を図ります。

- ①就職説明会において、キャリアステップ及び、研修体制、子育て支援制度等の説明を丁寧に行います。
- ②求人対象の範囲を従来より広げます。
- ③採用選考は受験者に過度の負担にならないよう効率的に行います。
- ④非常勤職員や臨時的任用職員を常勤職員へ転換する事を推進します。
- ⑤福祉未経験者の、人材育成に努め翌年の正規職員への転換希望者の増加を図ります。

### 1-2.法人の取り組みについての理解や、職場の環境について理解を深めてもらい、採用者数増加を図ります。

- ①見学や、就職説明会や内定者懇親会においては、職員との交流の機会を設けます。
- ②インターンシップや就業体験への参加者に対して、福祉の仕事について理解を深めてもらえるプログラムを用意します。
- ③ホームページで情報を発信していきます。

### 2.女性管理職比率の5年後の目標を35%とし、業界平均値に近づけます。

- ①新人管理者に対して研修によるサポート体制を設けています。
- ②将来の管理職への登用を見据えて管理監督者への登用を推進します。

### 3.働きやすい環境を構築し、離職の軽減を図ります。

- ①ハラスメントやメンタルヘルスに関する研修を継続実施し、働きやすい職場作りを目指しています。
- ②ハラスメント相談窓口や相談窓口を周知し、利用の普及に努めます。
- ③出産・育児・介護等を理由による退職希望者に対して、育児休業支援、再雇用制度及び職種転換について説明し、離職の軽減に努めます。
- ④妊娠中の職員や育休中の職員、産休・育休から復帰予定の職員、子育て中の職員を対象に子育てサロンを開催し、不安の軽減や育児や復帰に向けた情報の準備などの情報の共有を図り、スムーズな職場復帰をサポートします。
- ⑤男性の育児休業の取得について周知していきます。

## 基礎項目データ

### 過去3年の従業員に占める女性の割合

常勤	非常勤
40%	72%

### 男女の平均勤続年数の差異

	常勤	非常勤
女性	12年4カ月	6年9カ月
男性	12年6ヶ月	5年9カ月

### 前年度の平均時間外労働時間

7.72時間
--------

### 管理職に占める女性の割合

29.5%
-------

### 令和元年度の育休取得率

女性	100%
男性	0%

### 令和元年度の管理職に占める女性の割合

主任	課長	部長	役員
45%	36%	8%	17%

### 過去3年のパート雇用から雇用期間の定めのない常勤職員への転換者数

女性	0
男性	4

### 過去3年における30歳以上の女性の中途採用

17
----

### 中途採用者数(令和元年4月採用)

女性	6
男性	12

### 新卒採用(令和元年4月採用)

女性	2
男性	0

中途採用者の過去3年における管理職登用者数

女性	19
男性	22

過去3年の主任から課長への昇格者数

女性	2
男性	7