

## 社会福祉法人至福の会 女性の活躍推進に関する行動計画

社会福祉法人至福の会は「介護施設」「保育施設」を運営することはもちろん、その運営ノウハウに発想力を融合させることで、未だ満たされていない高齢者の介護サービスニーズに新たな仕組みを作りサービス提供をしていきます。また保育施設の円滑運営と地域密着により労働人口向上に貢献し、社会環境をよりよくすることを目指しています。

女性活躍推進法については、女性が就業継続しやすい雇用環境の整備や活躍できるように各職場で管理職及び役職に就き業務ができるように推進していくため、「女性社員のキャリア形成支援」「女性就業環境の強化」を次のような行動計画を策定しました。

### 1. 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日

### 2. 当法人の課題

#### (1) 女性のキャリア形成支援の充実

役職者比率 男性 47.1% 女性 52.9%

#### (2) 女性就業環境の強化

雇用形態比率 男性 正社員 60.5% 非常勤 39.5%

女性 正社員 49.5% 非常勤 50.5%

男女比率 正社員 男性 34.5% 女性 65.5%

非常勤 男性 25.2% 女性 74.8%

### 3. 目標

(1) 女性の正社員比率について 55%以上を目指す

(2) 女性の役職者比率について 55%以上を目指す

### 4. 取組内容

#### 【女性キャリア形成支援の充実のための取り組み】

#### 1) 令和4年4月～

- ・ 知識向上、スキルを磨く機会として職位に応じた研修の実施、および社外の女性役職との研鑽や交流に資する社外研修への参加勧奨

#### 2) 令和6年4月～

- ・ 役職業務が過度の業務量とのイメージを払拭するため、役職者業務の可視化
- ・ 定期的な上長との面談による今後のキャリアプランの形成

3) 令和8年4月～

- ・女性管理職の登用促進に向けて、研修・OJT等総合的な育成支援を実施

【女性就業環境の強化】

1) 令和4年4月～

- ・子育て期の短時間勤務など時間制約のある社員の活用や、妊娠・出産・育児を契機に退職する社員の継続就業のため入居者との関係で必ずしも実施時間帯が固定されない業務を切り出して別体制を組む等の工夫
- ・本人の家庭状況に応じた配慮が受けられることを周知徹底することにより、継続就業を断念させない支援

2) 令和6年4月～

- ・マタニティ・ハラスメントに関する知識や、妊娠・出産・子育て中の職員への接し方等、新人役職者研修や毎月のミーティング時に周知徹底し、上司の意識改革に注力

3) 令和8年4月～

- ・出産・子育てを機に、出勤日数を減らしてゆとりを持って働きたいという社員の希望に応じ、いったん非常勤として雇用形態を変更した上で、子どもが大きくなり手を離れたタイミングで本人の希望により正社員への転換

以上