社会福祉法人比内ふくし会
次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

全ての職員が仕事と生活の調和を実現しながら、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1　計画内容　　令和６年４月１日から令和９年３月３１日までの３年間

2　当社の課題

①　離職率が男女ともに上昇傾向にある。

②　年次有給休暇の職員一人あたり平均取得日数が全国平均（10.3日）より低く、9.6日（令和４年）である。また、個人によって取得状況にばらつきがある。

③　男性職員の育児休業取得率が低い。（令和4年度実績：0％、全国平均：17.13％）

3　目標と取組内容・実施時期

目標１　職員の定着を図るため、男女ともに離職率を１０％以下にする。

〈取組内容〉
●令和6年4月～　・退職理由の分析を行い、長く勤め続けたいと思われるような働きやすい職場環境づくりを行う。
・採用試験で面接を重視し、ミスマッチにならないような採用活動を行う。
・上司との面談の機会を増やし、職場内でのコミュニケーションを活発にする。

目標２　年次有給休暇の平均取得日数を年間一人当たり１１日以上にする。

〈取組内容〉
●令和6年4月～　・年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、職員へ周知する。
・誕生月休暇の周知を図り、全職員の取得を定着させる。

目標３　男性職員が育児参加・育児休業を取得しやすい職場環境の実現に向けて取り組む。

〈取組内容〉
●令和6年4月～　・出産予定のパートナーがいる男性職員と個別に面談し、育児休業制度に関する情報提供を行う。
・男性職員の育児休業取得者の体験談等を紹介する。

目標４　ワークライフバランス（仕事と育児・介護・治療等）の両立支援に向けた取組みを強化する。

〈取組内容〉
●令和6年4月～　・職員のニーズを把握するために、定期的にアンケートを実施する。
・長期休業からの復帰後の職員へのフォローアップ体制を強化する。
・取得しやすい制度となるよう現行の見直しや充実を図る。

目標５　地元の学生や子どもたちに、介護の仕事の魅力を発信する。

〈取組内容〉
●令和6年4月～　・インターンシップや職場体験等の受入れを積極的に行う。
・「子ども参観日」を実施する。

女性の活躍状況　　【基礎項目】

①採用した職員に占める女性職員の割合（令和５年度）　　★雇用管理区分別

雇用区分	男		女		計
正規職員	4人	44%	5人	**56%**	9人
臨時・パート職員	2人	33%	4人	**67%**	6人
計	6人	40%	9人	**60%**	15人

②男女の平均勤続勤務年数の差異（令和６年４月１日時点）★雇用管理区分別

雇用区分	男	女	差異（女÷男×100%）
正規職員	11.01年	10.07年	**91%**
臨時・パート職員ほか	17.69年	10.37年	**59%**
全体	11.01年	10.05年	**91%**

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（令和５年度）
(1人当たりの各月残業時間数)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
時間	1.34	1.4	1.05	0.52	0.99	0.65	0.44	0.33	0.59	0.5	0.94	1.04	0.82

④管理職(主査以上）に占める女性職員の割合（令和６年４月１日時点）

役職	男	女	計	割合	
施設長、所長、局長	3	2	5	**57%**	管理・監督職以上
副施設長、次長	0	0	0		
管理者	2	5	7		
施設長補佐	1	1	2		
主任	2	5	7	**69%**	副主任以上
副主任	4	14	18		
計	12	27	39		