

社会福祉法人 豊珠会 行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮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 次世代法 令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間
女性活躍推進法 令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

2、内 容

目 標	①	計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準とする。 男性職員……………計画期間中に2人以上取得すること。 女性職員……………取得率90%以上とすること。
-----	---	---

- 【対策】
- ・令和6年4月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
 - ・令和6年度 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目 標	②	男女とも平均勤続年数を10年以上とする。
-----	---	----------------------

- 【対策】
- ・令和6年4月 職員の具体的なニーズの調査、検討開始
 - ・令和6年6月 職員会議を活用した周知、啓発の実施

目 標	③	全従業員を対象としたセクシュアルハラスメントに関する研修を年2回実施する。
-----	---	---------------------------------------

- ・令和7年4月 方針を定め、明確化し、職員に周知啓発する。
- ・令和7年4月 年一回4月に行う、ストレスチェックを参考に、管理者と連携を図ることが出来る仕組みとする。

女性の活躍に関する情報公表

社会福祉法人 豊珠会

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

採用した労働者に占める女性労働者の割合

正職員	71.6%
非正規職員	69.4%

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女別の育児休業取得率

正職員	(男性)	0%
	(女性)	100%
非正規職員	(男性)	0%
	(女性)	0%

③ 男女の賃金の差異

対象期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

全労働者	74.8%
正職員	84.3%
非正規職員	118.0%