

社会福祉法人 青山里会 行動計画

女性が就業を継続し活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、つぎのように行動計画を策定します。

■ 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

■ 当法人の課題

令和3年3月現在、全職員の女性比率は84.6%、採用女性割合84.4%、就業継続年数の男女差異110.6%、管理職に占める女性割合50%と全てにおいて高いレベルを維持しています。

そのような中で、ソーシャルワーカーについては、女性比率は30.3%、就業継続年数の男女差異58%、管理職に占める女性割合12.5%と他の職種に比較して極端に低いレベルとなっていることから、女性ソーシャルワーカーの採用を増やすとともに、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備が課題となっています。

○採用した労働者に占める女性労働者の割合(令和2年度)

| | 全体 | ケアワーカー | 看護師 | 栄養士 | 事務員 | 調理員 | ソーシャルワーカー | PT・OT | その他 |
|---------------|-------|--------|------|-----|------|------|-----------|-------|-----|
| 直近事業年度の女性採用者数 | 76 | 44 | 14 | | 6 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 直近事業年度の採用者数 | 90 | 54 | 14 | | 6 | 4 | 1 | 4 | 7 |
| 女性労働者の割合 | 84.4% | 82% | 100% | | 100% | 100% | 100% | 100% | 43% |
| 判定(20%以上) | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

○男女の平均継続勤務年数の差異

| | 全体 | ケアワーカー | 看護師 | 栄養士 | 事務員 | 調理員 | ソーシャルワーカー | PT・OT | その他 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-----------|--------|-----|
| 女性の平均勤続年数 | 9.4 | 8.8 | 11.7 | 12.8 | 10.6 | 7.8 | 9.8 | 9.3 | |
| 男性の平均勤続年数 | 8.5 | 4.5 | 9 | 0 | 13 | 0 | 16.9 | 7.5 | |
| 男女の平均勤続年数の差異 | 110.6% | 195.6% | 130.0% | 100.0% | 81.5% | 100.0% | 58.0% | 124.0% | |
| 判定(70%以上) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | ○ | |

○管理職に占める女性労働者の割合(マネージャー以上)

| | 全体 | ケアワーカー | 看護師 | 栄養士 | 事務員 | 調理員 | ソーシャルワーカー | PT・OT | その他 |
|------------------|-------|--------|--------|--------|--------|-----|-----------|-------|-----|
| 女性の管理職数 | 10 | 3 | 3 | 1 | 2 | | 1 | | |
| 管理職数 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 8 | | |
| 管理職に占める女性の労働者の割合 | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | 12.5% | | |
| 判定(20%以上) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | × | | |

女性活躍推進法関係

■ 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を60%以上

目標2：全ての職種において男女の平均継続勤務年数の差異を70%以上

2021年5月～ 「NEXT+」「ソーシャルワーカー部門」で課題共有

2021年7月～ 以下の取り組み等について協議しPDCAサイクルで実施

- 女性が活躍できる職場であることの求職者に向けた積極的広報
- 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- 若手のSWを対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施
- 若手SWに対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング

以上。