

職員が仕事と子育てを両立しながらその能力を十分発揮するための環境整備を行うとともに、仕事と生活の調和のとれた「ワークライフバランス」の目指し行動計画を策定する。

項 目	内 容
1. 計画期間	2021年9月1日 ～ 2026年3月31日
2. 内容	
目標 1	管理職に占める女性の割合を5割を維持する ・男女区別なく、将来の育成を目的とした研修等への参加を促す。 2022年3月末時点での女性の割合 52.77% (法人全体の管理職 36名中女性 19名) 2023年3月末時点での女性の割合 51.42% (法人全体の管理職 35名中女性 18名)
目標 2	両立支援として放課後学童保育、日祭日、長期休暇での学童保育を維持する ・事業所内託児所の運営の充実を図ることにより、利用する子育て職員が安心して働ける職場であることをPRする。 ●乳幼児とは別室の学童保育の部屋を新設 学童利用者数 2021年度 18名 2022年度 7名
目標 3	時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ・女性の育児休業取得率100%を目標とする ●2021年度の育児休業取得者数 18名(100%) 2021年度の育児短時間勤務利用者数 9名(50%) ●2022年度の育児休業取得者数 33名(97%) 2022年度の育児短時間勤務利用者数 14名(42%)
目標 4	育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 ・育児休業、介護休業制度について周知徹底を図り、活用することにより柔軟な働き方を推進。また、上記事由による退職者の積極的再雇用を図る。 ●非正社員から正社員への転換制度の積極的運用 2021年度正職員への転換 1名 2022年度正職員への転換 1名 ●育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 2021年度再雇用 6名 2022年度再雇用 5名
目標 5	有給取得率を50%以上を維持する(会議等にて周知徹底する) ・正職、パート職の各々均等に取得率を50%以上を目標とする。 ●2021年度 正職員 58% パート職員 59% ●2022年度 正職員 69% パート職員 50%

職員の割合 (令和5年4月1日現在)

	正職員	パート職員	計
男性	212名 (34.9%)	21名 (28.4%)	233名 (34.2%)
女性	396名 (65.1%)	53名 (71.6%)	449名 (65.8%)
計	608名	74名	682名

男女賃金の差異

(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全ての労働者	93.5%
うち正規雇用労働者	93.0%
うちパート・有期労働者	122.0%

対象期間

令和4年事業年度

(令和4年3月16日～令和5年3月15日)