

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 4年 3月 28日

都道府県労働局長 殿



(ふりがな) しゃかいふくしほうじんせいけいかい
一般事業主の氏名又は名称 社会福祉法人聖恵会

(ふりがな) りじちようおんべのぶや
(法人の場合) 代表者の氏名 理事長 遠部 敦也
住 所 〒 広島県竹原市忠海中町三丁目16番1号

電 話 番 号 0846-26-1002

一般事業主行動計画を(策定)・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 110人
 - 〔 男性労働者の数 41人
 - 〔 女性労働者の数 69人
2. 一般事業主行動計画を(策定)・変更)した日 平成(令和) 4年 3月 25日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は女性活躍推進対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成(令和) 4年 4月 1日 ~ 令和 6年 3月 31日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用 (自社のホームページ) / 女性活躍・両立支援総合サイト / その他
 - ② その他の公表方法
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用 (自社のホームページ) / 女性活躍・両立支援総合サイト / その他
 - ② その他の公表方法
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)

一般事業主行動計画の担当部局名	法人本部総務課
(ふりがな)	たかやまひろみ
担当者の氏名	高山 弥美

<p>④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手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</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 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</p> <p>カ その他 ()</p>
<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 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</p> <p>カ その他 ()</p>

(※) 「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

社会福祉法人聖恵会

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 6年 3月 31日

2. 当社の課題

課題1： 男女の平均継続勤務年数の差異はないが、勤続年数自体は短い

3. 目標

・ 男女ともに平均勤続年数を12年以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和 4年 4月～ 準備：過去2年間の有給休暇取得の実態把握をする。
- 令和 4年 10月～ 実施：有給休暇取得しやすい職場風土づくりに向けて意識啓発をする。
- 令和 5年 3月～ 結果分析：取得状況を確認し現状把握を行う。
- 令和 5年 4月～ 実施：役職者の積極的な有給休暇取得を実施する。
- 令和 5年 10月～ 結果分析：取得状況を確認し現状把握を行う。
- 令和 6年 3月～ 改善：年間の平均有給休暇取得が30%増えている。結果、働きやすい職場環境となり、離職者が減少し、平均勤続年数が向上する。