

## 一般社団法人 北海道総合在宅ケア事業団 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい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 令和7年4月1日～令和11年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：育児・介護休業の取得率80%以上を維持できるように努める。

<対策>

- 令和7年4月～ 育児・介護休業や社内規定等について、社内電子掲示板で周知を行う。
- 令和7年4月～ 育児・介護休業者が復帰しやすいように、復帰後の配属方法等について面談を行う。
- 令和7年4月～ 女性職員のみならず、男性職員の育児・介護休業の促進を目指す。
- 令和7年4月～ 介護離職防止のため個別の周知・意向確認の書面交付と40歳を迎える職員に対し書面による情報提供を行う。

《令和5年度実績》育児・介護休業の取得率 100.0%

目標2：有給休暇取得数10日以上的人数70%以上を維持できるように努める。

<対策>

- 令和7年4月～ 有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和7年4月～ 会議等の場において、担当部署及び担当者から、計画的な休暇取得を徹底させることで職場全体の意識改革を行う。
- 令和7年4月～ 有給休暇の取得率を向上させることにより、家庭の余暇生活を促し、子どもが健やかに成長できる環境づくりを目指す。

《令和5年度実績》有給休暇取得数10日以上的人数 71.4%

### 【女性の活躍に関する情報公表】

(令和5年度実績)

- |                        |     |        |
|------------------------|-----|--------|
| 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 常勤  | 100.0% |
|                        | 非常勤 | 100.0% |
| 2. 管理職に占める女性労働者の割合     |     | 92.0%  |

【女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異】

(令和5年度実績)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金割合)
全職員	68.6%
正規職員	112.6%
非正規職員	112.5%

対象期間：令和5年事業年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

非正規職員：嘱託職員含む。

賃金：通勤手当等の手当、退職金、退職慰労金を含む。