

社会福祉法人 長崎厚生福祉団 行動計画  
(女性活躍推進法)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること  
によって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計  
画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間
2. 目 標 ①管理職に占める女性労働者の割合のうち、施設長・センター長に関する  
女性労働者の割合を30%以上にする。  
②男性職員の育児休業取得率を70%以上にする。

3. 内 容

取り組み① 施設長・センター長において、ロールモデルとなる女性管理職を選任  
し、育成する。

- 令和3年4月～ 施設長・センター長において、新たに女性管理職を選任する。  
選任された女性管理職について、女性職員のロールモデルとなる  
ことができるよう、教育と育成を行っていく。

取り組み② 育児休業の対象となる男性職員に対し、育児休業の制度について説明  
を実施し、育児休業の取得促進を行う。

- 令和3年4月～ 男性の育児休業取得に関する制度について理解している職員が少  
ないため、対象となる男性職員について管理職より個別に説明を  
実施することにより、育児休業の取得促進に繋げる。

4. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

区分	採用者数(職員)	割合	採用者数(契約職員)	割合
男性	9	29%	8	15%
女性	22	71%	44	85%
計	31	100%	52	100%

5. 男女の平均勤続年数の差異

区分	平均勤続年数(職員)	平均勤続年数(契約職員)	平均
男性	9年8か月	3年5か月	7年9か月
女性	8年9か月	8年3か月	8年3か月

6. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

職員1人あたり月3.46時間

7. 管理職に占める女性労働者の割合

※管理職=主任・副主任級以上の職員

区分	管理職者数	割合
男性	22	33%
女性	44	67%
計	66	100%

8. 男女の賃金の差異 (R.5.7.1 追加公表)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全体	84.6%
職員	82.9%
契約職員	98.3%

※対象期間：2022年度（2022年1月～12月）

契約職員：契約職員、パート職員が該当

賃金：総支給額

以上