

2025年1月14日

職員各位

社会福祉法人ワナーホーム
理事長 寺田 一郎

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人ワナーホームは、設立以来「信 望 愛」の基本理念の下、障害があってもその人らしく地域で安心して暮らせる社会の実現を目指し、様々な事業に取り組んできました。ワナーホーム(WANA HOME)という名前には、「We Are Not Alone =私たちは一人ではない、仲間がいる」という意味を込めました。私たちは利用者と家族にとって、その重荷を共に背負う「第二の家族」でありたいとの思いを常に持っています。利用者やその家族の皆さんに、安心して家族のように過ごしてもらい、職員が益々活躍できる組織であり続ける為に、女性活躍推進法に基づく以下の一般事業主行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2025年2月1日～2027年3月31日までの 2年2ヵ月間

2. 現状：

- ①2025年1月現在、女性職員は190名、男性職員は96名と職員の男女比は女性の方が高いが、女性管理職は5名、男性管理職は7名であり、女性管理職の方が少ない。(42%)
- ②新しいことにチャレンジできる社風で働きやすい環境整備に努めている。
- ③職員の定着・育成が課題で引き続き継続的に取り組む必要がある。

3. 内容：

目標1：期間内に女性管理職比率を50%以上にする(現在42%)

<対策>

- 2025年2月～ 職員への働き方・労働環境に関するアンケートを実施する
- 2025年3月～ アンケート結果に基づき、課題分析を行い、法人としての目標設定をする
- 2026年1月～ 考課測定等の管理職との面談により、職員一人一人の目標・課題を共有する(毎年1月に実施)
- 2026年7月～ 管理職候補者(主任・リーダー)を対象に計画的に研修を実施し、事前に管理職としての能力を身につける機会を設ける

目標2：定着率向上を目指し、勤務体系や働きやすい仕組みづくりを行う

<対策>

- 2025年2月～ 職員への働き方・労働環境に関するアンケートを実施する
- 2025年3月～ アンケート結果に基づき、課題分析を行い、法人としての目標設定をする
- 2025年8月～ 虐待防止研修(職員ヒヤリング)等にて、業務上の課題を抽出する
- 2026年1月～ 考課測定等の管理職との面談により、職員一人一人の目標・課題を共有する(毎年1月に実施)
- 2027年3月～ 必要に応じて、理事会で就業規則を変更する

参考：(女性活躍の現状把握・基礎4項目)

(令和6年3月現在)

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

正職 53%

パート 71%

② 男女の平均継続勤務年数の差異

正職 0.5年(男<女)

パート 0.9年(男>女)

③ 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

1.2時間/月

④ 管理職に占める女性労働者の割合

42%