

株式会社 エヌ介護サービス 行動計画

社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 5 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1： 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組をする

【次】

<対策>

- 令和 5 年度 階層別・職種別に合わせた研修カリキュラムを作成する
- 令和 5 年度 管理者向けのメンタルヘルスケア研修を行う
- 令和 6 年度 外部研修を実施する

目標 2： 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報の継続

【女活】

<対策>

- 令和 5 年 4 月～ 仕事・やりがいに関する意識調査をする
- 令和 5 年 6 月頃 ホームページ・インスタグラムで女性が働きやすい職場であることの自社評価のため、意見交換を実施する
- 令和 5 年 10 月 えるぼし取得に向けて実態調査を行う

目標 3： 時間外労働時間を月平均 15 時間以内にする。

【次・女活】

<対策>

- 令和 5 年 4 月～ 時間外の事前申請の徹底、変動労働時間制の理解を確認
- 令和 5 年 10 月頃 各部署において状況を把握し、問題点を把握する
- 令和 5 年 10 月頃 改善に向けた意見交換を行う

※【次】次世代法に基づく目標 【女活】女性活躍推進法に基づく目標

令和5年4月1日

女性活躍推進法における一般事業主行動計画

情報の公表

株式会社エヌ介護サービス

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

令和3年度（令和3年3月～4年2月）

| | |
|------|------|
| 正社員 | 100% |
| 契約 | 採用なし |
| パート | 50% |
| ヘルパー | 100% |

令和4年度（令和4年3月～5年2月）

| | |
|------|------|
| 正社員 | 100% |
| 契約 | 100% |
| パート | 採用なし |
| ヘルパー | 100% |

②男女の平均継続勤務の差異（区）

令和3年度（令4.4.1現在）

| | 男性 | 女性 |
|------|------|-----|
| 社員 | 14.7 | 8.2 |
| 契約 | 0 | 2.3 |
| パート | 0 | 5.0 |
| ヘルパー | 0 | 9.0 |

令和4年度（令5.4.1現在）

| | 男性 | 女性 |
|------|------|-----|
| 社員 | 14.0 | 9.3 |
| 契約 | 0 | 3.3 |
| パート | 1 | 7.7 |
| ヘルパー | 0 | 9.7 |

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

令和3年度（令和3年3月～4年2月）

| | |
|------|------|
| 正社員 | 4:57 |
| 契約 | 2:03 |
| パート | 1:08 |
| ヘルパー | 0:54 |

令和4年度（令和4年3月～5年1月）

| | |
|------|-------|
| 正社員 | 13:00 |
| 契約 | 2:45 |
| パート | 1:28 |
| ヘルパー | 0:57 |

④管理職に占める女性労働者の割合

令和3年度（令4.4.1現在） 72%

令和4年度（令5.4.1現在） 71%