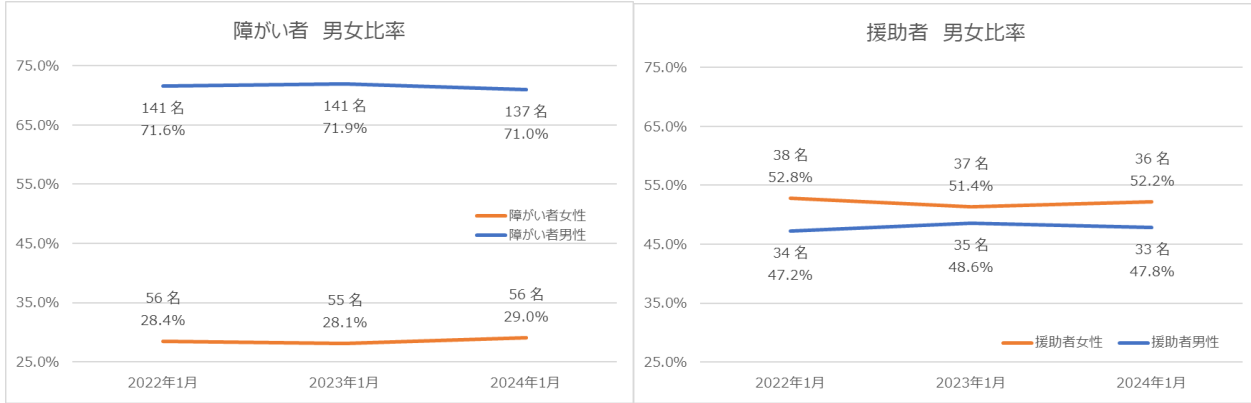


株式会社ビジネスプラス

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

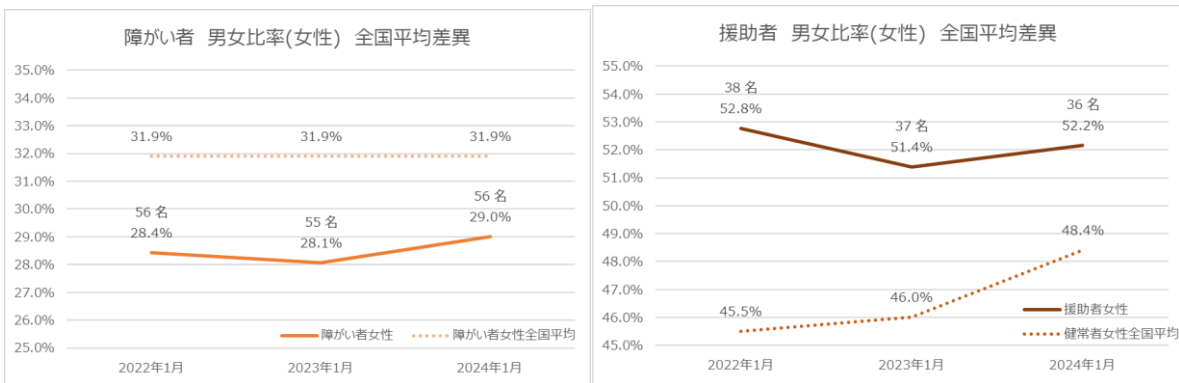
0. 活躍状況について

1) 職制別の男女雇用率の推移について



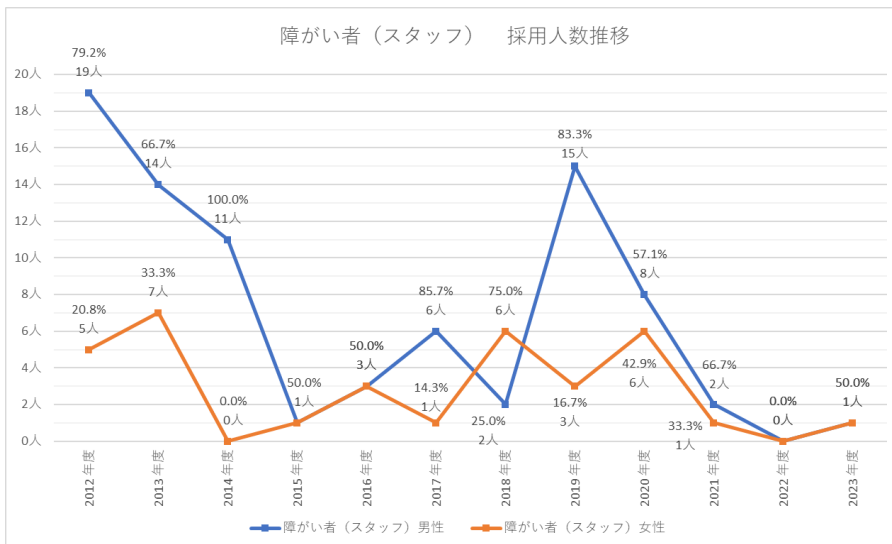
【特徴】障がい者雇用の男女比率は、男性高い/援助者雇用の男女比率は男性が高い

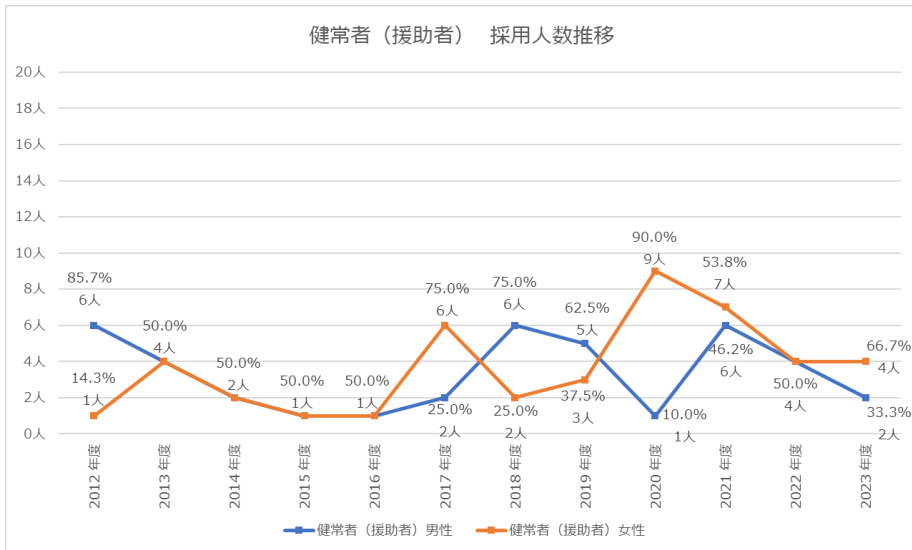
2) 職制別の女性雇用率の推移と全国平均差異について



【特徴】障がい者雇用の女性比率は、全国平均と比べて低い/援助者雇用の女性比率は、全国平均と比べて高い

3) 採用人数の推移について

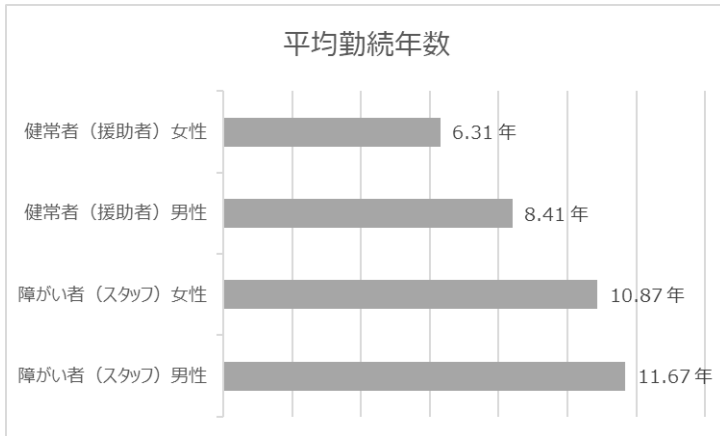




【特徴】男性障がい者（スタッフ）の採用人数が、2012～2014年と2019年に多い

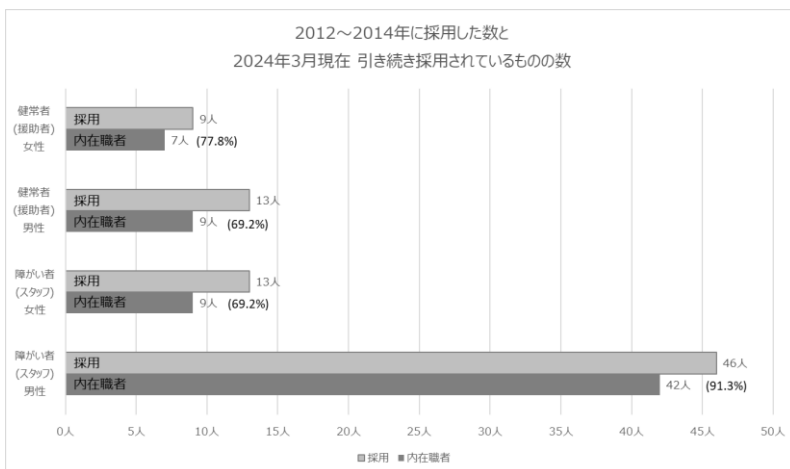
女性障がい者（スタッフ）の採用人数は、緩やかな W 字傾向/女性健常者（援助者）の採用人数は、緩やかに上昇傾向

4) 平均勤続年数について



【特徴】健常者の男女平均勤続年数は、男性の方が長い/障がい者の男女平均勤続年数は、男性の方が長い

5) 男女別の採用 10 年後の継続雇用人数



【特徴】障がい者の採用 10 年後の継続雇用比率を見ると、男性の雇用比率の方が高い

健常者の採用 10 年前後の継続雇用比率を見ると、男性の雇用比率の方が高い

1.計画期間：2024年4月1日～2029年3月31日（5年）

2.当社の課題

当社は特例子会社であり、従業員の7割以上を障がい者スタッフ雇用となっており、一般企業とは目指すべく指標は異なると思料する。

職制別【障がい者(スタッフ)/健常者(援助者)】で分類すると、障がい者は女性割合が1%弱増加、健常者は横ばい状態である。2024年3月時点で、障がい者の女性雇用率（29.0%）は全国平均（31.9%）を下回るものの、女性割合が増加傾向で差異は縮まっている。

男女比でみると、男性障がい者の採用人数が過去に多かったため、女性障がい者の雇用率が低い。障がい者の採用に関しては支援機関や施設からの紹介が専らあり、欠員補充の採用である為、短期的な男女雇用率の改善は難しい。

離職率は、障がい者の内、8割以上が重度知的障害者であり、健常者の内、65%以上が60歳以上であるため、離職率が全国平均よりも低い。

3.目標

・障がい者の女性雇用比率を2029年3月まで全国平均へ ※2024年3月現在から2ポイントUP（31.9%へ）

・離職率が8%未満を維持

4.取組内容と実施時期

取組1：提携先の障がい者支援機関に積極的な広報活動を行う

- 2024年4月～ 準備：性別差による不利益が生じないか業務内容を精査する
- 2024年10月～ 実施：各支援機関へ女性採用を積極的に行っていることを広報する
- 2025年4月～ 分析：実績の確認と改善点の精査を行う

取組2：男女ともに継続して就業しやすい職場環境を整える

- 2024年4月～ 年2回のES調査(6月・12月)を実施、職場環境の課題洗い出しと対策を実施
- 2025年4月～ 制度に対する周知を定期的に行う

【周知内容】有給休暇/特別休暇/休職/無期転換/ハラスメント相談窓口/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 について

【参考】前計画(2022年4月1日～)のレビュー

取組1：求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて）を行う。

- 2022年4月～ 準備：当社に興味を持ってもらえるようなアピール方法について検討する。
- 2022年6月～ 実施：ホームページへの掲載等の広報活動を実行。

→当社の特性(障がい者雇用の特例子会社)上、障害者支援センターや関連施設、ハローワークからの紹介による入社が専らであり、HPへの掲載による人員募集の必要がなかった。また長年の付き合いで当社業務に向いている方を紹介していただいているため、女性優先とすると差別にもなりかねない。そのため上記施策は中止とした。

取組2：男女ともに継続して就業しやすい職場環境を整える。

- 2022年4月～ 準備：既存の休業制度がしっかりと認識されているか調査を行い適切な周知方法を検討する。
- 2022年6月～ 実施：全従業員に理解しやすいように制度の周知を行う。
- 2023年10月～ 結果分析：得られた実績から改善点の洗い出しを行う。

→育児・介護等休業に関する規定は法改正都度、正しく改定し、周知を行った。また、当社独特の障がい者に配慮した休業制度もあり、男女関係なく休業は取れている。