

株式会社 olga lab. 一般事業主行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画)

女性が、出産・育児等のライフイベントを経ても安心して働き続け、その個性と能力を十分に発揮して活躍できる雇用環境を整備するとともに、多様な人材の採用を一層進めるため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年8月1日～令和11年3月31日（2年8か月間）

2. 当社の課題（状況把握・課題分析）

基礎項目の状況把握の結果、当社には次の特徴と課題がある。

- ・管理職（課長級以上）及び役員に占める女性割合はいずれも100%、月平均残業時間は0時間であり、女性が働きやすく活躍できる土台は非常に整っている。
- ・医療・福祉分野でありながら、採用した労働者に占める女性割合は正社員42.9%・非正社員50.0%であり、業界水準と比べて必ずしも高くない。より多様な人材を確保する観点から、女性の応募・採用を一層促進する余地がある。
- ・2022年11月の事業開始から約3年半と日が浅く、事業拡大に伴う新規採用が続いているため、平均継続勤務年数は全体に短い（特に正社員男性は直近採用が中心で0.2年）。今後の成長に向け、男女を通じた定着・育成・キャリア形成支援を充実させ、非正社員を含めた多様なキャリアコースを整備していく必要がある。

3. 数値目標

(常時雇用する労働者数100人以下の事業主は1つ以上の数値目標で足りるが、女性活躍を多面的に推進するため、以下の3項目を設定する。)

| No. | 区分 | 目標の内容 |
|-----|----------------------|---|
| ① | 採用（区分①） | 採用した労働者に占める女性労働者の割合を、計画期間内に60%以上とする。（現状：正社員42.9%・非正社員50.0%） |
| ② | 労働時間等の働き方（区分②） | 各月の法定時間外労働及び休日労働の合計を、すべての月で45時間未満（月平均10時間以内）に維持する。（現状：月平均0時間） |
| ③ | 継続就業・多様なキャリアコース（区分①・ | 男女を通じた定着を図るため、計画期間内に、非正社員から正社員への転換実績を1名以上とするとともに、男女ともにキャリア形成研修の受講率を100%とする。 |

| No. | 区分 | 目標の内容 |
|-----|----|-------|
| | ②) | |

4. 取組内容

【目標①関連】採用における女性比率の向上

令和8年8月～ 求人票・募集要項を見直し、性別にとらわれない表現とし、対人援助職としての仕事の魅力を発信する。

令和8年10月～ 残業ゼロ・柔軟な勤務など働きやすい職場環境を、自社ホームページ・SNS・求人媒体で積極的に発信する。

令和9年4月～ 女性人材の採用ルートを拡大する（職場見学・職場体験・インターンの受入れ、関係機関との連携等）。

【目標②関連】働き方・労働時間の維持

令和8年8月～ 各部署・各月の時間外労働・休日労働時間を把握し、45時間未満を維持する管理体制を継続する。

令和9年4月～ 季節・行事による繁閑差に対応した業務分担・シフトの見直しを行い、特定の人へ負荷が偏らないようにする。

【目標③関連】継続就業・定着・育成・多様なキャリアコースの整備

令和8年8月～ 新規採用者・若手社員の早期離職を防ぎ、男女を通じた定着を図るため、入社後のフォロー面談（オンボーディング）を定例化する。

令和8年9月～ 非正社員から正社員への転換制度を就業規則等に明文化し、全社員へ周知する。

令和9年4月～ 男女ともに対象としたキャリア形成・育成研修を実施し、受講率100%を目指す。

令和9年10月～ 産前・産後休業、育児休業等の両立支援制度を周知し、男女問わず利用しやすい体制を整える。

令和10年4月～ 取組の効果を確認するため、採用・継続勤務・管理職・労働時間の各実績を毎年度把握し、必要に応じて取組を見直す。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和 8 年 7 月現在（最新の実績で更新してください）

| 公表項目 | 実績 |
|----------------------|---|
| ①管理職に占める女性労働者の割合 | 100%（管理職：女性 3 名／男性 0 名） |
| ②採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 正社員 42.9%（女 3／7 名） 非正社員 50.0%（女 2／4 名） |
| ③男女の平均継続勤務年数の差異 | 正社員：女性 1.8 年／男性 0.2 年（事業拡大に伴う新規採用が中心） 非正社員：約 2.4 年（男女ほぼ同等） |
| ④労働者の一月当たりの平均残業時間 | 0 時間 |
| （参考）役員に占める女性の割合 | 100%（女性 2 名／2 名） |

※ 情報公表は、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」（<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）または自社ホームページ等で行う。えるぼし認定の申請にあたっては、当該データベースへの実績登録・公表が前提となる。

※ 常時雇用する労働者数が 300 人以下のため、男女の賃金の差異の公表は義務ではないが、任意で公表すると女性活躍への姿勢のアピールにつながる。

周知・公表・届出について

- ・ 本行動計画は、事業所内の見やすい場所への掲示等により全労働者へ周知する。
- ・ 外部公表は、女性の活躍推進企業データベースまたは自社ホームページで行う。
- ・ 策定後、管轄の愛媛労働局へ「一般事業主行動計画策定届（様式第 1 号）」を電子申請・郵送・持参のいずれかで届け出る。