

「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」宣言



福祉業界においては、多岐にわたる需要にこたえるための「十分な人材の確保」、また、「多様な人材からの多様な意見」が今後益々求められます。多様な人材を認め合い、高め合い、そして、皆が活躍できる文化を法人内に根付かせ、今後の事業継続及び発展の礎に致す所存です。

2022年6月
社会福祉法人四ツ葉会
理事長 山中 慎太郎

女性の活躍推進

法人創設以来、当法人は女性であることを理由に、活躍やキャリアアップの機会が阻害されることなく、積極的に活躍できる場を提供して参りました。引き続き、女性の活躍の場を推進すると共に、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が実現できるよう制度整備に努めて参ります。

- ・最長で2歳までの育児休業制度の整備（保育所に入所できない場合等）（2017年10月）
- ・性別に関わらず利用できる子の看護休暇、介護休暇制度の時間単位取得が可能に（2021年1月）
- ・性別に関わらず利用できる育休の相談窓口の設置（2022年4月）
- ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対して、書面により育児休業に関する制度を周知した上での制度利用の意向確認の開始（2022年4月）
- ・業務外の傷病による休職制度をパートタイマーにも適用拡大（2022年4月）
- ・ハラスメント防止規程の対象となるハラスメントに、従来のセクハラ、パワハラのほか、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの追加（2022年4月）
- ・ハラスメント防止規程にハラスメント相談があった場合の対応、再発防止義務の明記。加えて、ハラスメント内部相談窓口と外部相談窓口の設置（2022年4月）
- ・育休の分割取得が可能に（2022年10月）
- ・産後パパ育休（出生時育休）制度の創設（2022年10月）



ベテラン層の活躍推進

人生100年時代を迎え、今後益々ベテラン層や高齢者の活躍が求められてくる中で、当法人は、意欲と能力のある人材が永きにわたり活躍することを応援します。

経験豊富であることを四ツ葉会の強みであると理解し、最大限にベテラン層の力を発揮してもらえるよう、定年年齢を引き上げ、また、定年後の継続雇用として66歳～70歳まで働く機会を提供して参りました(非正規雇用)。更に、法人の実績として、70歳以上の方の採用も積極的に実施しております。

- ・定年年齢の65歳への引き上げ(2022年4月)*高齢・障がい福祉部門
- ・業務外の傷病による休職制度をパートタイマーにも適用拡大(2022年4月)

障がい者の活躍推進

四ツ葉会は、2012年に、児童福祉部門、高齢者福祉部門に加え、障がい者部門を設立し、積極的に障がい者の一般就労を支援して参りました。当法人における雇用も積極的に実施し、職員の“個性”と向き合いながらマネジメントを行っております。

今後も、障がい者にとって自分の強みを活かせる職務、職場環境を整備し、国が求める障がい者雇用率2.3%(2021年3月改定率)の達成を目指して参ります。

・障がい者の雇用状況(2022年4月現在)

高齢者福祉部門(看護師1名、清掃員2名、調理員1名)

障がい者福祉部門(清掃員1名、送迎員1名)

*平均勤続年数 4.5年

※令和4年6月現在、当法人に求められる障がい者雇用率 6.9人(常勤換算数)

グローバル人材の活躍推進

言語や文化の違いを乗り越え、新たな土地で頑張ろうとするグローバル人材を「パートナー」として尊敬の念を持って迎え入れ、日本での生活や活躍の場、キャリアアップを法人としてサポートして参ります。

他国の文化と共生しながら、互いに学び合うことを積極的に望み、法人の力を高める努力を続けて参ります。

- ・インドネシア人の介護士(特定技能)の採用開始(2022年)
- ・グローバルパートナー独自の評価システムの構築(2022年)
- ・借上げ宿舎管理規程の制定(2022年4月)
- ・文化の違いや差別につながる言動についての社員研修の実施(2022年)



SOGIの受容

四ツ葉会において、SOGI(性的指向・性自認)に対する理解を積極的に推進し、彼ら・彼女らが安心して働け、持てる能力を十分に発揮できる就業環境を構築して参ります。また、当法人は「アライ(ally)」を宣言し、様々な支援活動に協力、参加して参ります。

- ・LGBTQ等の性的マイノリティに関する人事制度の整備(2022年)
- ・就業規則第56条(セクシュアルハラスメントの禁止)、ならびにハラスメント防止規程におけるセクシュアルハラスメントは、「相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する」旨の明記(2022年4月)
- ・就業規則第32条(特別休暇)、ならびに慶弔金支給規程第2条(祝い金)における結婚の定義として、法律婚のほか同性婚を追加(2022年4月)
- ・法人としてLGBTQ等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開(2022年)
- ・性的指向または性自認に関連した相談をすることができる窓口の設置(2022年)
- ・従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取組み(職員研修の実施、6月を啓発期間として設定等)の実施(2022年4月)
- ・トイレ・更衣室等のインフラの整備(2022年)