

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画の策定について

当法人では、

- ・ 職員の仕事と子育ての両立など仕事と生活の調和を図る事ができ、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため
 - ・ 女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため
- を目的に「一般事業主行動計画」を下記の通り策定する。

1. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

(1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

(2) 目標

2028年3月までに年次有給休暇取得率を70%にする。

(3) 取組内容

2025年4月 年度前期中に年次有給休暇5日取得を推奨する告知

2025年5月～ 各事業所管理者へ月毎の有給休暇取得状況を報告

2026年3月 各事業所管理者へ年度の有給休暇取得状況を報告、次年度目標の共有

2. 女性活躍推進法に基づく行動計画

(1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

(2) 目標

2028年3月までに管理職に占める女性労働者の割合を40%にする。

(3) 取組内容

2025年4月～ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング

2025年10月～ 女性主任職および所属長へキャリアアップの働きかけ

2026年4月～ 女性管理職と女性労働者の交流機会の設定

3. 女性の活躍に関する情報公表

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合：63.4%（令和6年度）

	常勤	非常勤	合計
女性採用者数 (A)	6	46	52
全採用者数 (B)	8	74	82
採用した労働者に占める女性労働者の割合 (A) / (B)			63.4%

(2) 管理職に占める女性労働者の割合：37.5%（令和7年3月現在）

女性の管理職数 (A)	9
全管理職数 (B)	24
管理職に占める女性労働者の割合 (A) / (B)	37.5%

(3) 年次有給休暇取得率：65.6%（令和6年度）

年次有給休暇取得日数合計 (A)	3,141
年次有給休暇付与日数合計 (B)	4,792
年次有給休暇取得率 (A) / (B)	65.6%

(4) 男女の賃金の差異

・対象期間：令和6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）

・常勤：エリア常勤、短時間勤務常勤を含む。

・非常勤：有期・無期パートタイマー、有期・無期ホームヘルパーが該当。（※）

・賃金：基本給、超過労働に対する報酬等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

※非常勤については、常勤の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

区 分	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する 女性の賃金の割合）
全労働者	89.4%
常勤	85.0%
非常勤	95.1%