

当法人においては全職員を法人の財産と考え、誰もが安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいます。そこで、次世代育成推進法ならびに女性活躍推進法における一般事業主行動計画の計画期間終了を迎えましたので、改めて内容の見直しを図り計画を策定するものであります。これからも、全職員にとって魅力ある職場とするために様々な環境整備を行い、みなさんの能力が十分発揮できるよう努めてまいります。

なお、下記記載の当法人の課題については、計画策定において基礎項目等として定められている状況把握により行ったものであります。

## 1. 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

## 2. 公表する項目

項目		全体	正職員	準職員	パート	
採用した労働者に占める女性労働者の割合(%)		65.4	62.0	20.0	80.7	
男女の平均勤続年数の差異(%)		113.5	93.8	110.6	150.7	
各月ごとの 平均残業時間数等の 状況 (時間)	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	4.9	5.1	4.8	4.5	4.4	5.1
	7月	8月	9月	10月	11月	12月
	4.2	4.5	4.4	4.0	4.2	4.3
管理職に占める女性労働者の割合		15.7% (役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合43.4%)				
正規雇用労働者の中途採用比率		79.5%				
男性労働者の育児休業の取得割合		11.1% (女性100%)				
男女の賃金の差異		88.6% (全労働者) 91.2% (正社員) 89.9% (パート・有期社員)				

## 3. 当法人の課題

- 1 管理職に占める女性職員の割合が15.7%となっており、男性職員の方が多い
- 2 平均残業時間の削減に努めているが、男女に限らず特定の職員に偏っている
- 3 採用した職員に占める中途採用比率が上がってきている
- 4 男性労働者の育児休業取得率が低い

## 4. 目標とその取組内容及び実施予定時期

### 目標 1 管理職に占める女性の割合を5%引き上げる …… 女性活躍推進法

- 令和7年 6月～ 女性職員が管理職に就きやすい体制整備の検討を開始し推移を確認する。

### 目標 2 毎月の平均残業時間を上回る職員の残業時間を5%引き下げる …… 女性活躍推進法 次世代育成推進法

- 令和7年 6月～ 昨年度の残業時間が平均残業時間を超えている部担当職員と上司の面接を開始。その面接結果を基に削減に対する取組目標を設定し、達成状況の確認やフォローアップを行う。効果によっては業務見直し等の環境整備を行う。

### 目標 3 新卒採用の割合を増やす …… 次世代育成推進法

- 令和7年 6月～ 各学校への訪問活動を強化し、当法人が実施している人材育成の仕組みや福祉職場の将来性周知に努め、インターンシップ等により新卒への理解を深めていただく。

### 目標 4 男性労働者の育児休暇取得率を5%引き上げる …… 次世代育成推進法

- 令和7年 4月～ 育児介護休業法に定める制度の周知を図り、制度活用につなげる。