

# 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

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

### (2) 目標

2025年4月までに年次有給休暇取得率を60%にする。

### (3) 取組内容

2022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

2022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

2023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

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

### (2) 目標

2025年4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

2022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

2022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

2023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：76.4%（令和5年度）

	常勤	非常勤	合計
女性採用者数 (A)	5	50	55
全採用者数 (B)	9	63	72
採用した労働者に占める女性労働者の割合 (A) / (B)			76.4%

### (2) 管理職に占める女性労働者の割合：37.5%（令和6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：66.0%（令和5年度）

年次有給休暇取得日数合計 (A)	3,448
年次有給休暇付与日数合計 (B)	5,223
年次有給休暇取得率 (A) / (B)	66.0%

(4) 男女の賃金の差異

- ・対象期間：令和5年度（令和5年4月1日～令和6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：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	85.6%
常勤	86.1%
非常勤	96.3%