

一般事業主行動計画

令和7年3月21日 策定

職員が仕事と生活の調和を図り、個人の能力を十分に発揮できる環境整備を行う。次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日

2.内容 目標1：年次有給休暇の取得を促進する

〔対策〕 ※年度ごとに以下の対策を繰り返す

令和7年4月～ 職員ごとに年次有給休暇日数の把握、取得を促す

令和7年7月～ 年次有給休暇取得推進期間(7～10月)に3日間、

職員の誕生月に1日の取得推進を図る

※7～10月が誕生月の場合は4日取得目標とする

令和7年11月～ 取得していない職員へ働きかけをする

令和11年4月～ 次期計画策定にむけて課題を整理する

目標2：子の看護休暇等対象者の取得を促進する

〔対策〕 ※年度ごとに以下の対策を繰り返す

令和7年4月～ 職員へ再度制度の周知を行い、対象者を把握する

令和8年3月～ 取得率を確認し、次年度の目標設定及び取得を促す

令和11年4月～ 次期計画策定にむけて課題を整理する

社会福祉法人大田市社会福祉事業団 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

令和8年3月23日策定

職員が仕事と生活の調和を図りながら働き続けることができる雇用環境の整備を行うとともに、女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1.計画期間 令和8年4月1日～令和12年3月31日（4年間）

2.課題 当法人では女性職員の割合は高いものの、平均年齢が高く、若年層の採用・定着が課題となっている。また出産・育児等のライフイベント後も継続して勤務でき、プライベートと仕事を両立しながら長く働き続けられる職場環境の整備が必要である。

目標1：若年層(概ね40歳未満)の採用人数を毎年1～3名確保する

あわせて平均勤続年数10年を維持し長く働ける環境づくりを継続する

(女性の活躍推進に関する、採用に関する事項)

令和8年4月～ 随時 ・採用活動時に若年層の応募を増やすため、採用活動において働きやすい職場環境や福利厚生、子育てとの両立支援制度、多様な働き方を積極的に周知する

・在職職員に対しては、施設内の会議や施設長を通して意見を聴取し環境の改善や意見の反映を行う。また、制度や柔軟な働き方等の情報を提供する。育児、介護休業等の該当者がいる場合には個別に対応し安心して休業できるようサポートする。

令和9年3月 採用者の確保状況、採用活動の状況、在職職員の状況の振り返り・見直しを実施する

*上記を4年間、年度初めから随時、終わり(3月)に実施する

令和12年3月 次期計画策定のため、4年間の振り返り、課題を整理する

目標 2：年次有給休暇の取得率を全体で 70%以上とする

(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

これまでの計画を振り返り正規職員 40%(4年間平均約 70%)、準職員 57%(4年間平均約 70%)、パート職員ほか 50%(4年間平均約 65%)の目標は達成できていたことを踏まえ更なる環境の整備を行う

令和 8 年 4 月～ 職員、事業所ごとに年次有給休暇の取得状況を把握

施設長並びに職員へ年次取得への働きかけ、職場環境について確認

令和 8 年 7 月～ 年次取得月間、誕生月の年次取得を促し、取得しやすい状況を設ける

令和 8 年 1 月～ 取得日数の少ない職員へ伝達、次年度に向けて課題を整理する

* 上記を毎年度実施する

社会福祉法人大田市社会福祉事業団 女性活躍推進法に基づく情報公表

令和8年4月1日

■男女間賃金差異（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

	男女間賃金差異
全体	99.9%
正規職員	89.3%
非正規職員	110%

※基本給(月額)のみ、諸手当(通勤手当など)は除く、中途採用者含む

■当法人における女性管理職比率 女性管理職 50%（6人中3人）

■女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

採用した労働者に占める女性労働者の割合

	女性の割合
全体	77%(30名中23名女性)
正規職員	91%(11名中10名女性)
非正規職員	68%(19名中13名女性)