

2025 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1、 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2、 当法人の課題

- ・有給休暇取得率の個人差が大きく、人員体制などの環境面の問題や本人の意識の問題などの教育・研修が十分でない。
- ・残業時間の個人差が大きく、人員体制などの環境面の問題や管理するツールなどの運用面での整備が十分でない。

3、 目標と取組内容・実施期間

目標 1

全職員の有給休暇取得率を 80%以上とする。

<実施時期・取組内容>

2025年4月 令和7年度事業計画書にて福利厚生の見直しを宣言

令和7年度年間有休取得個人計画表を作成

勤怠管理ソフトにて個人別の取得状況確認（管理者及び本部）

2026年2月 有給休暇取得率が低い職員は面談を実施する

2026年4月 前年度の取得実績を公表し情報共有する

令和8年度年間有休取得個人計画表を作成

勤怠管理ソフトにて個人別の取得状況確認（管理者及び本部）

福利厚生検討委員会の発足（月一回開催）

2027年2月 有給休暇取得率が低い職員は面談を実施する

2027年4月 前年度の取得実績を公表し情報共有する

令和9年度年間有休取得個人計画表を作成

勤怠管理ソフトにて個人別の取得状況確認（管理者及び本部）

福利厚生検討委員会の活動を評価する

2028年2月 有給休暇取得率が低い職員は面談を実施する

目標 2

全職員の残業時間を月平均 10 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2025年3月 全職員の前年度の残業時間実態を把握する
事業所ごとに原因を分析し対策案を提案する
介護記録作業負担軽減のためタブレット端末を導入（15台）
- 2025年4月 勤怠管理ソフトにて毎月の発生状況確認（管理者及び本部）
生産性向上委員会の発足（作業の見直しによる作業効率向上）
定期的に委員会を開催し、良い事例報告は法人全体に横展開する
- 以降、2028年3月まで毎年繰り返し実施

女性の活躍に関する情報公表

【採用者に占める女性の割合】（令和6年度実績）

正職員 50% パート職員 67%

【労働者に占める女性の割合】（令和6年4月1日現在）

正職員 56% パート職員 74%

【男女の平均勤続年数】（令和6年4月1日現在）

※正職員及びパート職員の合計

	（男性）	（女性）
介護職員	7.2年	7.8年
介護職員以外の職員	10.7年	10.6年

【職員全体の平均残業時間数】（令和6年1月～12月実績）

一月当たりの平均残業時間 8.4時間

最長月の平均残業時間 11.1時間