

社会福祉法人 幸志会 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型

当法人は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と家庭生活を両立しながら活躍できる職場環境の整備を推進するため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年7月1日 ～ 令和13年6月30日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 採用した労働者に占める女性労働者の割合を50%以上とする

＜取組内容＞

- 令和8年7月～ SNSを活用し、女性職員の働く姿・職場環境・福利厚生を積極的に発信し、採用広報を強化する。
- 令和9年4月～ 年2回の管理職面談を通じた女性職員のキャリア・働き方ニーズの把握を強化し、女性管理職育成を推進する。
- 令和9年度～ 採用専用 Web サイトを制作・運用し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。

目標2 全労働者の月平均時間外労働時間を10時間以内とする

＜取組内容＞

- 令和8年7月～ 勤怠管理ソフトのデータを活用し、部署別・職種別の残業時間を分析してPDCAサイクルを実施する。
- 令和9年4月～ 採用活動（学校訪問・SNS活用等）を強化し、適切な人員体制を整備することで業務負担を軽減する。
- 令和10年4月～ 介護機器の効果検証と追加導入を定期的に検討・推進し、業務負担の軽減を図る。

目標3 フルタイム労働者一人当たりの月平均時間外労働時間を12時間以内とする

＜取組内容＞

- 令和8年7月～ フルタイム職員の時間外労働を職種別・事業所別に月次集計し、管理職へ定期的にフィードバックする。
- 令和9年4月～ 業務分担の見直しと手順書の整備を行い、特定職員への業務集中を防ぐ体制を構築する。
- 令和10年4月～ 短時間正社員制度の活用を促進し、多様な働き方を実現することで人材定着と残業削減を両立する。

目標4 男性労働者の育児休業等取得率を30%以上とする。

＜取組内容＞

- 令和8年7月～ 毎年7月の制度案内配布を通じ、全職員へ男性育休の周知と取得促進を図る。
- 令和10年4月～ 育休取得状況や課題の定期分析を行い、必要に応じた制度見直しを推進する。
- 令和11年4月～ 男性の育休取得事例を施設内で共有・啓発し、取得しやすい職場風土の醸成と取得率向上を図る。

3. 女性の職業生活における活躍に関する情報公表

公表項目	実績値
男女間賃金差異（全労働者）	65.9%
男女間賃金差異（正規雇用）	76.5%
男女間賃金差異（パート・有期）	51.4%
管理職に占める女性労働者の割合	38.1%（21人中8人）
年次有給休暇取得率	75.7%

※賃金差異の対象期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日