

みのり福祉会は、職員のうち女性が7割以上(短時間労働者を含む)を占めているという状況です。子育てを行う労働者の仕事と家庭生活の両立支援を推進するための雇用環境の整備、多様な労働条件の整備等を行い、職員が安心して働くことのできる場を確保するため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年8月1日から令和9年3月31日までとする。

2 内 容

次世代法

【目標1】 男性職員の育児休業等の取得率を30%以上とする

現在、育児・介護休業等に関する規則により、種々の子育て支援制度を整備しているが、男性職員の利用が少ない状況であり、男女ともに職員が利用しやすい職場環境を整備していく。

(対策)

- ・令和4年8月～ 毎年度育児関係制度の利用状況を調査し、実態を把握
- ・令和4年8月～ 対象職員を把握した場合は、制度を周知

次世代法・女性活躍推進法

【目標2】 フルタイム職員一人当たりの時間外労働時間を月平均5時間以内とする

(対策)

- ・令和7年5月～ 各事業所ごとに生産性向上委員会で設定した取り組みを実施し、残業時間の抑制を図る
- ・令和7年10月～ 毎月の時間外労働時間の状況を調査し、実態を把握

女性活躍推進法

【目標3】 年次有給休暇の法人平均取得率(繰越日数を除く)を 40%以上とする
(一人当たり平均 年間7日程度)

(対策)

- ・令和4年8月～ 毎年度年次有給休暇取得状況を調査し、実態を把握
- ・令和7年4月～ 各事業所において年次有給休暇の取得計画を策定する

(令和7年4月1日現在)

1 管理職に占める女性労働者の割合

58%

2 男女の賃金の差異

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	99.3%
正規職員	95.7%
準職員・契約職員	105.3%

・対象期間:令和6年事業年度

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

・正規職員:正規職員(総合職)・(一般職)

・準職員・契約職員:準職員(フルタイム)・(パートタイム)、契約職員(フルタイム)・(パートタイム)

※パートタイム職員については、正規職員の所定労働時間(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。

・賃金:課税支給額

3 男女の平均継続勤務年数の差異

区分	男女の平均継続年数の差異 (男性の平均継続年数に対する 女性の平均継続年数の割合)
全労働者	105.8%
正規職員	91.0%
準職員・契約職員	147.7%