

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日（2年間）

2. 目標

目標1：女性管理職比率の維持・向上

現状71.2%の女性管理職比率を維持し、キャリア形成支援を通じて安定的な登用を図る。

目標2：有給休暇取得率の向上

職員の取得率を現状より5%以上向上させる。

目標3：残業時間の削減

平均残業時間を年間で5%削減する。

3. 取組内容

【取組1：女性管理職の育成・登用】

年間を通じた定期的な研修でキャリア形成の支援を継続
性別にとらわれない、能力での評価制度を継続

【取組2：有給休暇取得促進】

年休取得状況を半期ごとに分析し、事業所ごとに案内
管理職に対し、取得促進を促す文書を会議で配布

【取組3：残業時間削減】

月別に残業時間が多い事業所への個別面談の継続
迅速な人員補充を行う

4. 計画の周知

社内掲示にて周知、ホームページで公表

1. 労働者に占める女性の割合（2026年3月時点）

掲載日：2026.4.1

区分	男性	女性	計	女性比率
常勤	47	99	146	67.8%
非常勤	76	365	441	82.8%
介護職	109	430	539	79.8%
事務職	13	35	48	72.9%

「コメント」

当法人では女性職員が多数を占めており、特に介護職・非常勤職員において女性比率が高い状況です。

2. 平均勤続年数の男女差（2026年3月時点）

区分	男性	女性
常勤	8年4ヶ月	11年2ヶ月
非常勤	4年5ヶ月	7年2ヶ月
介護職	5年5ヶ月	7年10ヶ月
事務職	10年7ヶ月	9年8ヶ月

「コメント」

全体的に女性の勤続年数が男性より長く、長期的に働き続けやすい環境が整っていると考えられます。

3. 管理職に占める女性比率（2026年3月時点）

男性	女性	計	女性比率
15	37	52	71.2%

「コメント」

管理職においても女性比率が高く、女性の活躍が進んでいます。

4. 男女の賃金の差異（2025年1月～12月）

● 全労働者

賃金差：19.7%

● 常勤

賃金差：4.4%

● 非常勤

賃金差：0.3%

「コメント」

常勤は非常勤は共に賃金がほぼ同一であるため、男女差が小さい傾向にある。