

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 7年 3月 28 日

福島県労働局長 殿

（ふりがな） いりょうほうじん じきゅうかい
一般事業主の氏名又は名称 医療法人 慈久会

（ふりがな） りじちょう たに よしひさ
（法人の場合）代表者の氏名 理事長 谷 良久

住 所 〒969-1131
福島県本宮市本宮字南町裡149番地
電 話 番 号 0243-33-2721

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 226 人
 ┌ 男性労働者の数 42 人
 └ 女性労働者の数 184 人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 7年 4月 1日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成（令和）7年 4月 1日 ～ 令和10年 3月 31日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示（男女ロッカー室 社員食堂 ロビー掲示板）
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法
 （ ）
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（ ））
 ② その他の公表方法
 （ ）
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（ ））
 ② その他の公表方法
 （ ）
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 （1）基礎項目の状況把握・分析の実施 （ 済 ）
 （2）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
 （ ）
 （3）男女の賃金の差異の状況把握の実施 （ 済 ）
 （事業年度：令和 6年 4月 1日 ～ 令和 7年 2月 28日）

一般事業主行動計画の担当部局名	総務課
（ふりがな） 担当者の氏名	紺野 善博

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（1）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（i）1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	女子看護師及び看護補助者の患者移乗や重量物運搬等を男子の看護補助者を採用し女子の負担軽減を目的にしたい
①	

（ii）2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類	有休の取得率を50%を目標とする。 出来る限り人員を確保し有休取得率をあげる 又、有給の取得率を上げることにより平均時間外数も削減できるように努める 女性の平均時間外を1時間程度削減を目標にしたい。
②	

表

達成しようとする目標に関する事項（分	達成しようとする目標に関連する項目
①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（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ○男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識） ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区） ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派） ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） ・男女の賃金の差異（区）
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績（区） ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ○労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派） ○有給休暇取得率（区）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

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

1.計画期間 2025年4月1日から2028年3月31日

2.当法人の課題

- 育児休業を取得した男子がいない
40歳以下の男子15名中既婚者7名で3年間（令和4年4月から7年3月）に該当者3名
取得者0名 今後3年間で可能性男子は1名 取得推進に努める
- 男女共有給休暇の取得率がひくい
- 看護職及び事務職の時間外が多く女性職員の平均時間外を多くしている。又募集しても
応募がなく人間的にも平均時間外が増えている
また事務職については採用しても仕事に慣れるまでは時間が掛かり直ぐに超過勤務は
難しい

1.計画期間 令和 7年4月1日～令和10年3月31日までの3年間

2.内容

目標1：男子育児休業取得者の推進に努める
女性超過勤務の削減

<対策>

○令和7年4月～ 引き続きハローワーク募集又ホームページ記載、人材紹介会社等にも
登録し応募が来るよう努める

1.計画期間 令和 7年4月1日～令和10年3月31日までの3年間

2.内容

目標1：有給休暇取得率を50%を目標にする

<対策>

○令和7年4月～ 各種職員を引き続き募集し又ホームページ記載、人材紹介会社等にも
登録し応募に努める。
勤務予定表に残日数を記載し取得率を上げるため各責任者は、職員の
有給休暇取得日数の把握に努める