



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21日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) しゃかいふくしほうじんほうせいかい
一般事業主の氏名又は名称 社会福祉法人豊生会

(ふりがな) りじちょうはらた しょうじ
(法人の場合) 代表者の氏名 理事長 原田 昭司

主たる事業 老人福祉・介護事業

住 所 〒441-3213

愛知県豊橋市西赤沢町字深山 95 番地

電 話 番 号 0532-23-6011



一般事業主行動計画を(策定)・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び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 **218**人 (うち有期契約労働者 134人)
┌ 男性労働者の数 **73**人
└ 女性労働者の数 **145**人
2. 一般事業主行動計画を(策定)・変更)した日 平成(令和)7年3月21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 目標又は次世代育成支援対策・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12年3月31日
5. 規定整備の状況
① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有)・無)
② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有)・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成(令和)7年4月1日
7. 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(自社のホームページ)／女性活躍・両立支援総合サイト(両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース)／その他())
② その他の公表方法 ())
8. 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又は備付け
② 書面の交付
③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法 ())
9. 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 ())
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(トライくるみんな認定・くるみんな認定)の申請をする予定 (有)・無)・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくるみんな認定)の申請をする予定 (有)・無)・未定)

	その他	(概要を記載すること)
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
	エ	テレワーク等の場所にとられない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

13. 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)
(採用した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、男女の平均勤続年数差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況)
- (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日)

14. 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、分類について次頁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	(管理職男女比 (50 : 50) と全労働者男女比 (41 : 59) が同等になるように 女性管理職を増やす ※令和7年3月現在)
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	()

<p>継続就業・職場風土に関する事項</p>	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他 ()</p>
<p>長時間労働の是正に関する事項</p>	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他 ()</p>
<p>配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 ()</p>
<p>多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他 ()</p>

<p>一般事業主行動計画の担当部局名</p>	<p>事務局</p>
<p>(ふりがな) 担当者氏名</p>	<p>むらまつ ひろやす 村松 寛泰</p>

社会福祉法人豊生会 行動計画書

【次世代育成支援】

1. 基本方針

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進するため次のとおり行動計画を策定する。

2. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日

3. 内容

目標: 事業内容を広く周知し、採用機会を確保するとともに職業訓練を推進する。

<対策>

- 令和7年4月～ 計画の周知
- 令和8年4月～ 実態調査及び研修参加
- 令和9年4月～ 実態調査及び対応の検討

【女性活躍推進】

1. 基本方針

管理職に占める男女比を見直す。

2. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日

3. 内容

目標: 管理職男女比(50:50)と全労働者男女比(41:59)が同等になるように女性管理職を増やす ※令和7年3月現在

<対策>

- 令和7年4月～ 計画の周知
- 令和8年4月～ 男女公正な基準となっているか検証・見直し
- 令和9年4月～ 実態調査及び対応の検討