

女性活躍推進法に基づく行動計画

令和7年4月1日

一般社団法人みちのく愛隣協会

理事長 及 川 忠 人

1. はじめに

本法人は、女性活躍推進法に基づき、次の3つの視点により、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組みます。

- (1) 性別による活躍機会の差をなくすこと。
- (2) 職業生活と家庭生活の両立を図る環境を整備すること。
- (3) 本人の意思を尊重する風土を確立すること。

2. 女性活躍に関する情報公表

● 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)

雇用管理区分1	看護職員	女性	:	86.1%
雇用管理区分2	介護職員	女性	:	79.5%
雇用管理区分3	その他技術職員	女性	:	39.6%
雇用管理区分4	事務職員	女性	:	68.1%
雇用管理区分5	その他職員	女性	:	52.2%

⑤ 管理職に占める女性労働者の割合

● 割合と人数を公表する。

- ・割合 : 34.6%
- ・女性 : 9人
- ・男女計 : 26人

● 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

④ 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間(区)

雇用管理区分1	看護職員	女性	:	1.0時間
雇用管理区分2	介護職員	女性	:	3.0時間
雇用管理区分3	その他技術職員	女性	:	0.5時間
雇用管理区分4	事務職員	女性	:	7.0時間
雇用管理区分5	その他職員	女性	:	0.0時間

事業主行動計画（岩手県労働局届出）

一般社団法人みちのく愛隣協会

1. 常時雇用する職員の数 **276 人**
 男性職員の数 **107 人**
 女性職員の数 **169 人** （※令和 7 年 3 月末現在）
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 7 年 3 月 2 4 日
3. 一般事業主行動計画の計画期間： 令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 1 0 年 3 月 3 1 日
4. 一般事業主行動計画の職員への周知の方法
 事業所内の見やすい場所への掲示
5. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 インターネットの利用（自社のホームページ）
6. 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
 インターネットの利用（自社のホームページ）
7. 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
 - ・各職場職員に占める女性職員の割合 **61.2%**
 - ・役職員に占める女性職員の割合 **34.6%**
 - ・時間外勤務時間 **1.7 時間**

一般事業主計画の担当部局名	法人事務局
担 当 者 ^{（ふりがな）} の指名	菊 地 賢 次 ^{きく ち けん じ}

8. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況

（1）達成しようとする目標の内容（常時雇用する職員数 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	女性役職員（主任以上）に占める女性職員の割合を 40 % 以上にする。
①	

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

分類	時間外勤務時間月平均 5 時間以内とする。
②	

達成しようとする目標に関する事項 (分類)	達成しようとする目標に関連する項目
①女性職員に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none">・採用した職員に占める女性職員の割合（区）・男女別の採用における競争倍率(区)・職員に占める女性職員の割合(区)・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)・管理職及び男女の職員の配置・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)・管理職に占める女性職員の割合・各職階の職員に占める女性職員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職員の割合・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)・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）・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	<ul style="list-style-type: none">・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職員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）

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・職員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 ・職員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） ・有給休暇取得率（区）
達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項
採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 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</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 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</p> <p>カ その他</p> <p>（ ）</p>
継続就業・職場風土に関する事項	<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</p> <p>イ 上司を通じた男性職員の働き方の見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する職員・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の職員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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>キ その他</p> <p>（ ）</p>
長時間労働の是正に関する事項	<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</p> <p>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</p> <p>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>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</p> <p>オ 職員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</p> <p>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</p> <p>キ その他</p> <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>ア 従来、男性職員中心であった職場への女性職員の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性職員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>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職員との交流機会の設定等によるマッチ</p>

	<p>ング</p> <p>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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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</p> <p>カ その他</p> <p>()</p>
多様なキャリアコースに関する事項	<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）</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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</p> <p>オ その他</p> <p>()</p>