様式第１号（省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

女性活躍推進法

（A4）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　２０２５年　３月　２５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きゅうしゅうきりすときょうしゃかいふくしじぎょうだん
一般事業主の氏名又は名称　社会福祉法人九州キリスト教社会福祉事業団

（ふりがな）
りじちょう　とみなが　けんじ
（法人の場合）代表者の氏名　理事長　冨永　健司

住　　所　〒８７１－０１６２
大分県中津市大字永添2744番地

電話番号　０９７９－２３－１６１６

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　４０６　人
　男性労働者の数　７７　人
　女性労働者の数　３２９　人

２．一般事業主行動計画を（策定）・変更）した日　２０２５年　３月　２５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　２０２５年　４月　１日　～　２０３０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
　（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）
　（　育児休業の短時間勤務取得率の分析　）
　（３）男女の賃金の差異の状況把握の実施　（　済　）
　（事業年度：２０２３年　４月　１日　～　２０２４年　３月　３１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	ともきよ　さとし 友清　賢

（２）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

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（例示）
採用に関する事項	ア　採用選考基準や、その運用の見直し 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 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 エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 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 カ　その他 （　　）
継続就業・職場風土に関する事項	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 （　　）
長時間労働の是正に関する事項	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 （　　）
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	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 （　　）
多様なキャリアコースに関する事項	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 （　　）

（記載要領）

１．「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。

２．「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

３．「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

４．「１．常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の１か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち男女別労働者の数を記載すること。

５．「２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。

６．「３．変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。

７．「４．一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。

８．「５．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。

９．「６．一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「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」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。

10．「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」欄は、（１）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（２）については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。（３）については、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主が男女の賃金の差異を把握した場合又は常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主が選択項目として男女の賃金の差異を把握した場合は、（済）を○で囲むこと（（２）には記載しない）。また、「事業年度」の欄に男女の賃金の差異を把握した事業年度を記載すること。ただし、令和５年９月末までの間、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主にあっては、男女の賃金の差異を把握していない場合、届出書を提出する年月日が属する事業年度を記載すること。

11．「９．達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（１）については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載すること。また、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主にあっては、（ⅰ）と（ⅱ）両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）を記載すること。（２）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。

なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、９欄の記載は省略することができること。

社会福祉法人　九州キリスト教社会福祉事業団　行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動します。

1. 計画期間　２０２５年４月１日～２０３０年３月３１日

2. 課題

（１）女性の理事、監事、評議員の人数が少ない。

（２）男女の継続勤務年数に差はないが、管理職を占める女性の割合が低い。

（３）育児休業取得者の多くが非正規職員へ転換する。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標①：改選時期に合わせ、理事、監事、評議員に占める女性割合を30%を目標とする。

2025年6月～理事、監事、評議員の任期改選期に合わせ検討し、実行に移す。

2025年6月～任期改選期に合わせ、理事、監事、評議員の定数を見直す。

目標②：管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%を目標とする。

2025年8月～人事、労務、財務、各事業所の特徴や課題、経営方針など管理職に求められる知識や技術、情報を伝える研修を行う。

2027年4月～管理職研修の成果を検証し、各事業所での起用方法を検討する。

2029年4月～管理職に就いた女性が感じる職場環境の問題点をヒアリングし次世代育成の研修に取り入れる。

目標③：育児休業の利用を公平に評価し、短時間勤務の取得を50%を目標とする。

2025年4月～復帰職員の指導体制学習会の実施。

2027年10月～指導実施、情報交換の実施。

2029年4月～指導職員の研修会の実施。

女性活躍推進法に基づく法人計画（３カ年計画）

※２０２５年3月３１日現在　法人での集計値です。

目　　標	目標数値	2022/4/1	2023/4/1	2024/4/1	2025/3/31
理事、監事、評議員に占める女性割合	３０%	２５.０%	２５.０%	１９.０%	１９.０%
管理職(課長級以上)に占める女性割合	３０%	２１.４%	２４.１%	２１.４%	２１.４%
育児休業復帰後の短時間勤務の利用	５０%	１００%	１００%	６０．０%	６０．０%

※２０２５年3月３１日現在　いずみの園での集計値です。

目　　標	目標数値	2022/4/1	2023/4/1	2024/4/1	2025/3/31
理事、監事、評議員に占める女性割合	３０%	２５.０%	２５.０%	１９.０%	１９.０%
管理職(課長級以上)に占める女性割合	３０%	２４.０%	２６.９%	２４.０%	２４.０%
育児休業復帰後の短時間勤務の利用	５０%	１００%	１００%	６０．０%	６０．０%

【法人】主任以上の女性割合　４２．９%
【いずみの園】主任以上の女性割合　４４．０%

女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表について

2025年8月1日

区分	男女の賃金差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
正規雇用労働者	81．9%
非正規雇用労働者	104．2%
全ての労働者	70．6%

対象期間：2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く
非正規雇用労働者：嘱託職員、契約職員、スポット職員、非常勤ヘルパー、
就労支援A型職員を含み、派遣社員を除く。

差異についての補足説明
＜正規雇用労働者＞
主な原因として、賃金が高い管理職以上の女性の割合が少ないことが挙げられる。

育児・介護休業法に基づく男女別の育児休業取得率について

2025年8月1日

区分	男性	女性
正規雇用労働者	0%	100%
非正規雇用労働者	0%	0%
全ての労働者	0%	100%

対象期間：2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）
対象者：男性　0名／0名
対象者：女性　1名／1名