

# 令和7年度 行動計画[次世代・女性活躍]の検証と今後

社会福祉法人北海道ハピニス  
理事長 石川 由男

## ■次世代育成対策推進法

### 【目標1】

職員の有給休暇取得率を付与日数の50%以上にする

### 【検証と今後の取り組み】

職員個々の有給休暇取得状況を各職域・役職者に共有し、取得率50%以上の目標達成に向けて取り組んだ。取得率が低い職員に対しては、計画的な有給休暇取得を促すなどの対応を行っている。一方で慢性的または突発的な人手不足の影響により、計画通りに休暇取得を進めることが難しい場面もあった。しかし、特定技能制度を活用した外国籍職員の採用をはじめ、介護ロボットやIT・ICT機器の導入、多様な雇用形態の導入などにより職員の定着率が向上し、労働環境の改善が見られている。また、業務のアウトソーシングや派遣職員、スポットワークなどの導入にも取り組んでいる。今後も、業務の効率化と人員配置の最適化を図りながら、有給休暇の計画的な取得を推進し、職員のワークライフバランスの向上を目指していく。

### 【目標2】

フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を20%削減する。

### 【検証と今後の取り組み】

突発的な人手不足や感染症の流行などにより、一部職員に業務が偏り、残業が発生しやすい状況も見られた。こうした課題に対応するため、外国籍職員の採用や介護ロボット・IT・ICT機器の導入、多様な雇用形態での採用などを進め、業務の分散と定着率の向上に取り組んできた。また、業務のアウトソーシングや派遣職員、スキマバイトなどの導入にも取り組んだ結果、前年度比（令和6年度比）27.63%の時間外勤務の削減を実現することができた。労働環境は改善傾向にあり、今後はさらなる業務の効率化と業務分担の見直しを通じて、職員の働きやすい環境の整備を推進していく。

### 【目標 3】

当法人育児・介護休業規則が定める範囲にて、男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。

### 【検証と今後の取り組み】

子育てと仕事の両立支援を目指し、法・制度改正に沿った育児・介護休業規則の改正と職員への周知を行い、育児休業の取得促進を進めている。また、事業所内保育園「ハピりす保育園」の設置・運営により、出産や育児を理由に退職することなく、産休・育休後もスムーズに職場復帰できる体制が整っている。職場内に保育園があることは、小さな子どもを育てながら働く職員にとって大きな安心材料となっており、子どもの急な体調不良などにも周囲の理解が深まり、柔軟な対応がしやすくなっている。こうした子育てと仕事の両立を支える環境が、職員の定着や働きやすさの向上につながっている。今後も保育園を活用した子育て支援を進め、誰もが安心して長く働き続けられる職場づくりを目指していく。

#### ●育児休業の取得状況（パパ育休）

パパ育休取得 2名取得

育児休業取得 7名取得

## ■女性活躍推進法

### 【目標 1】

誰もが働きやすい職場環境の実現に向け、多様な意見を適切に反映できる体制を構築するため、ジェンダーレスな役職員（役員・管理職・役職者）体制の維持・強化に取り組む。

### 【検証と今後の取り組み】

多様性の尊重、性別毎の意見を集約した公平・公正な法人運営をしていくため、役員、管理職、役職者については、性別の偏りを最小限にするように役職者の育成、人事を進めている。

### 【目標 2】

業務タスクの細分化や業務内容の見直し、介護ロボット・IT・ICTの導入などを通じて、職員一人ひとりの業務負担の軽減を図るとともに、時間外労働の削減および年次有給休暇の取得促進に取り組む。

### 【検証と今後の取り組み】

次世代育成対策推進法に行動計画に掲げる目標1・2に対する検証と今後の取り組みの通り



**製品仕様**

- 最大10時間の連続音楽再生と通話に対応
- Bluetooth® V5.1 10m通話距離
- 強化された低音再生 Shokz TurboPitch™テクノロジー搭載
- デュアルノイズキャンセリングマイク
- マルチポイントペアリング対応
- チタニウムバンド 一日中快適
- IPX5防水
- 充電ケーブル付属

## 2. 行動計画【次世代】

### <次世代育成対策推進法>

### 行動計画書

社会福祉法人北海道ハピニス  
理事長 石川由男

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮し、公私共に充実した生活ができるよう、次のように行動計画を策定致します。

1. 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

#### 2. 内 容

<目標1> 職員の有給休暇取得率を付与日数の50%以上とする。

- <対 策>
- ・職員の有給休暇取得状況を把握し、低取得率の原因と問題点を調査する。
  - ・有給休暇取得の啓蒙活動
  - ・取得率の低い職員の計画的有給休暇取得の推進
  - ・リフレッシュした時間を過ごすことと有給休暇取得促進のため、公休と有給休暇をあわせた5日～7日の長期休暇をセクション毎に年間計画を立て実施する
  - ・介護ロボット、IT・ICT機器の導入や業務の細分化による高年齢者・障がい者の活躍の場（雇用）の創出等により、働きやすい環境（休暇を取得しやすい）の推進
  - ・業務のアウトソーシングによる働きやすい環境（休暇を取得しやすい）の推進

<目標2> フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を20%削減する。

- <対 策>
- ・職域毎にノー残業デーを定め実施
  - ・働きやすい環境の整備と待遇改善を図ることによる優秀な人材確保
  - ・特定技能制度による外国籍職員の採用による人材不足の解消を図り、時間外労働の削減を推進
  - ・介護ロボット、IT・ICT機器の導入や業務の細分化による高年齢者・障がい者の活躍の場（雇用）の創出等により、働きやすい環境（時間外労働削減）の推進
  - ・業務のアウトソーシングによる働きやすい環境（時間外労働削減）の推進

<目標3> 当法人育児・介護休業規則が定める範囲にて、男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。

- <対 策>
- ・男性職員のパパ育休及び育児休業の実績をホームページ等にて公開して、取得しやすい環境であることを法人内部及び外部へ周知
  - ・実際に育児休業を取得する際の法・制度に関する情報を周知

## 3. 行動計画【女性活躍推進】

### <女性活躍推進>

### 行動計画書

社会福祉法人北海道ハピニス  
理事長 石川 由男

ジェンダーレスな雇用環境と、性別に関わりなく（結婚・出産後）も活躍できる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 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

#### 2. 当法人の課題

課題1：人材の確保と離職者減少への対応に苦慮している

課題2：要介護・重度障がい者の施設等であるため、職員の身体的な負担が大きい

#### 3. 目標と取組内容・実施期間

目標1：誰もが働きやすい職場環境の実現に向け、多様な意見を適切に反映できる体制を構築するため、ジェンダーレスな役職員（役員・管理職・役職者）体制の維持・強化に取り組む。

・役員、管理職、役職者に占める女性の割合：30%以上

（常に男性・女性ともに30%以上として偏りがないようにする）

目標2：業務タスクの細分化や業務内容の見直し、介護ロボット・IT・ICTの導入等を通じて、職員一人ひとりの業務負担の軽減を図るとともに、時間外労働の削減および年次有給休暇の取得促進に取り組む。

・全労働者の平均残業時間：月15時間以内

・個々の労働者の平均残業時間：月20時間以内

・職員の有給休暇取得率を付与日数の50%以上とする。

<取組内容>※一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）と連動

・介護ロボット、IT・ICT機器の導入および業務の細分化により、業務負担の軽減と高年齢者や障がい者の活躍の場（雇用機会）の創出を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備を推進する。

・特定技能制度の活用等により外国籍職員の採用を進め、人材不足の解消を図る。

・業務のアウトソーシング化により、業務負担の平準化と休暇取得の促進を図る。

・職員一人ひとりの時間外労働時間および年次有給休暇の取得状況について、役職者と本人が双方で把握・共有し、状況に応じた個別対応を行う。

・職域ごとにノー残業デーを設定し、定期的を実施する。

・育児・介護休業規則に基づき、男女問わず育児休業の取得促進に向けた周知・啓発を行う。

令和7年度 採用職員統計（性別・雇用区分・職種別）

採用者数 32名

雇用区分	職 種	性 別	採用者数	男性採用者の割合	女性採用者の割合
キャリア正職員 正職員	介護員	男 性	3	12.5%	12.5%
		女 性	3		
	相談員	男 性	1		
		女 性	0		
	看護師	男 性	0		
		女 性	0		
事務員等	男 性	0			
	女 性	1			
準職員	介護員	男 性	2	6.3%	6.3%
		女 性	2		
	相談員	男 性	0		
		女 性	0		
	看護師	男 性	0		
		女 性	0		
事務員等	男 性	0			
	女 性	0			
パート職員	介護員	男 性	1	9.3%	53.1%
		女 性	14		
	相談員	男 性	0		
		女 性	0		
	看護師	男 性	0		
		女 性	3		
事務員等	男 性	2			
	女 性	0			
合計			32	28.1%	71.9%

平均勤続年数（性別・雇用区分・職種別）

基準日：令和8年3月31日

雇用区分	職 種	性 別	平均継続勤務年数
キャリア正職員	介護員	男 性	11 年
		女 性	14 年
	支援員・相談員	男 性	14 年
		女 性	11 年
	看護師	男 性	0 年
		女 性	8 年
	事務員等	男 性	14 年
		女 性	22 年
正職員	介護員	男 性	3 年
		女 性	4 年
	支援員・相談員	男 性	1 年
		女 性	6 年
	看護師	男 性	0 年
		女 性	18 年
	事務員等	男 性	2 年
		女 性	0 年
準職員	介護員	男 性	0 年
		女 性	10 年
	支援員・相談員	男 性	0 年
		女 性	20 年
	看護師	男 性	0 年
		女 性	18 年
	事務員等	男 性	0 年
		女 性	0 年
パート職員	介護員	男 性	6 年
		女 性	8 年
	支援員・相談員	男 性	0 年
		女 性	0 年
	看護師	男 性	0 年
		女 性	5 年
	事務員等	男 性	6 年
		女 性	7 年

## 令和7年度 職員一人あたりの年間賃金統計（性別・雇用区分別）

職員数：常勤換算後の人数

全職員		女性		男性	
職員数（常勤換算）	賃金総額	職員数	賃金額	職員数	賃金額
230.91	867,340,182	149.83	535,645,277	81.08	331,694,905
平均年間賃金		①平均年間賃金=賃金÷職員数	3,574,980	①平均年間賃金=賃金÷職員数	4,091,085
割合		①平均年間賃金(女性)/②平均年間賃金(男性)		87.38%	
キャリア正職員		女性		男性	
職員数（常勤換算）	賃金総額	職員数	賃金額	職員数	賃金額
95.76	459,106,898	53.60	250,066,478	42.15	209,040,420
平均年間賃金		①平均年間賃金=賃金÷職員数	4,665,129	①平均年間賃金=賃金÷職員数	4,959,146
割合		①平均年間賃金(女性)/②平均年間賃金(男性)		94.07%	
正職員		女性		男性	
職員数（常勤換算）	賃金総額	職員数	賃金額	職員数	賃金額
58.80	195,482,213	32.07	103,870,849	26.72	91,611,364
平均年間賃金		①平均年間賃金=賃金÷職員数	3,238,711	①平均年間賃金=賃金÷職員数	3,428,141
割合		①平均年間賃金(女性)/②平均年間賃金(男性)		94.47%	
準職員		女性		男性	
職員数（常勤換算）	賃金総額	職員数	賃金額	職員数	賃金額
16.90	56,291,749	14.90	49,477,153	2.00	6,814,596
平均年間賃金		①平均年間賃金=賃金÷職員数	3,320,243	①平均年間賃金=賃金÷職員数	3,407,298
割合		①平均年間賃金(女性)/②平均年間賃金(男性)		97.45%	
パート職員		女性		男性	
職員数（常勤換算）	賃金総額	職員数	賃金額	職員数	賃金額
59.46	156,459,322	49.26	132,230,797	10.20	24,228,525
平均年間賃金		①平均年間賃金=賃金÷職員数	2,684,617	①平均年間賃金=賃金÷職員数	2,374,958
割合		①平均年間賃金(女性)/②平均年間賃金(男性)		113.04%	

- パート職員の平均年間賃金は、職員数を常勤換算後の員数としているため、平均年間賃金も常勤換算した場合の賃金となっている。  
一人当たり（実人数）の平均年間賃金は、女性（105名）1,259,340円、男性（20名）1,211,426円となっている。

性別毎の管理職比率（課長職以上） 基準日：令和8年3月31日

性別毎の管理職数		比率
男 性	4名	66.7%
女 性	2名	33.3%
計	6名	100.0%

常務理事1名（男性）  
 施設長 2名（女性2名）  
 課長 3名（男性3名）  
 ※課長職2名40代

性別毎の役員（理事）比率 基準日：令和8年3月31日

性別毎の役員数		比率
男 性	2名	33.3%
女 性	4名	66.7%
計	6名	100.0%

育児休業取得率（パパ育休含む） 基準日：令和8年3月31日

性 別	取得権利者	取得者	取得率
男 性	2名	2名	100.0%
女 性	7名	7名	100.0%
計	9名	9名	100.0%