

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 8 年 月 日

都道府県労働局長 殿



(ふりがな) りじちよう やまもと のぶあき
 一般事業主の氏名又は名称 理事長 山本 進章

(ふりがな)
 (法人の場合) 代表者の氏名 社会福祉法人 朱鳥会

住 所 奈良県高市郡高取町市尾 1075
 電 話 番 号 0744-52-5150

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 137 人
 - 〔 男性労働者の数 43 人
 - 〔 女性労働者の数 96 人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和 8 年 3 月 31 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 令和 8 年 4 月 1 日 ~ 令和 13 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/その他（ ））
 - ② その他の公表方法

（ 自社ホームページに掲載 ）
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/その他（ ））
 - ② その他の公表方法

（ 自社ホームページに掲載 ）
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）
 （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) 、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 ）

一般事業主行動計画の担当部局名	障害者支援施設 雅乃郷
(ふりがな) 担当者の氏名	やまもと あい 施設長 山本 愛

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	{	男女別の将来の育成を目的とした教育訓練を職員に年間10名以上受講させることを目標とし、性別や拠点にかかわらず均等に受講機会を確保する。また、男性職員についてもキャリア形成を支援する観点から、各拠点から1名以上の受講を目指す。
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	{	全職員の残業時間を月平均15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 女性労働者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） ・男女の賃金の額の差異（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

	<ul style="list-style-type: none"> ・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）
--	---

表

（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 ()

<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</p> <p>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</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労働者との交流機会の設定等によるマッチング</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>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</p> <p>カ その他</p> <p>()</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）</p> <p>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</p> <p>ウ 非正社員から正社員への転換制度の積極的運用</p> <p>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</p> <p>オ その他</p> <p>()</p>

(3) 女性の活躍推進に関する望ましい取組の内容の概況

<p>女性の健康上の特性に関する事項</p>	<p>ア 女性の健康上の特性に関する研修会の開催 イ 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等 ウ 生理休暇を取得しやすい環境の整備 エ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等） オ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等） カ 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談） キ 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置 ク 婦人科検診の受診に対する支援 ケ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置 コ その他 ()</p>
------------------------	---

(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。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、周知を行っている場合に記載すること。
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。公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切であること。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではないこと。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。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、公表を行っている場合に記載すること。
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、⑤男女の賃金の額の差異について把握・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）。
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。(3)については、女性の活躍の推進に関する望ましい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（アからケ）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、(3)への記入は任意であること。また、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要であること。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効であること。
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。

男女ともに全職員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日までの5年間

2. 内容

課題1

職員全体に占める女性の割合が高く、また管理職における女性比率も高い状況にあり、女性の活躍は一定程度進んでいる。一方で、将来の施設運営を担う人材育成については、体系的な教育訓練制度が未整備であり、育成が特定の職員に偏る可能性がある。また、研修機会について男女別の受講状況の把握ができておらず、機会の公平性の観点から課題がある。さらに、男性職員の割合が低い中で、キャリア形成を意識した育成機会の確保が十分とはいえない状況にある。

【目標1】 将来の施設運営を担う人材の育成を目的として、リーダー候補者に対する教育訓練（研修）を新たに導入する。

年間10名以上の受講を目標とし、性別や拠点にかかわらず均等に受講機会を確保する。また、男性職員についてもキャリア形成を支援する観点から、各拠点から1名以上の受講を目指す。

<実施時期・取組内容>

● 2026年4月～

(1) 研修制度の整備

- 将来の管理職・リーダー候補者を対象とした研修を新たに企画・実施する
- 内容は、現場運営に必要なマネジメント能力（職員指導、シフト管理、保育園職員は保護者対応能力・介護職職員は利用者対応能力等）の習得を目的とする

● 2026年4月～

(2) 受講者選定の公平化

- 受講者の選定にあたっては、上司推薦に加え本人希望も考慮する
- 性別および各拠点間で偏りが生じないように配慮する

● 2026 年 10 月～

(3) 多様な職員が参加できる環境整備

- 短時間勤務者や育児・介護中の職員も受講できるよう、オンラインや柔軟な日程で実施する

● 2027 年 4 月～

(4) 実績の把握と検証

- 教育訓練の受講者について男女別および拠点別の実績を把握する
- 毎年度、受講状況を検証し、必要に応じて改善を行う

課題 2

残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、結婚や出産等のライフイベントを機に退職する職員が多い。

同様に管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性職員が少ない。

【目標 2】 全職員の一月当たりの平均残業時間を 15 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2026 年 4 月～ 長時間労働削減の方針について、各施設の長からメッセージを発信する。

(毎年 1 回実施)

- 2026 年 4 月～ 部門ごとに業務内容の見直しを実施し、効率化に向けての計画を策定する。
- 2026 年 4 月～ 毎週水曜日は、管理職も含めた完全定時退社とする。
- 2026 年 4 月～ 部門ごとの業務効率化計画の進捗を経営会議での報告事項とする。
- 2026 年 4 月～ 社内の業務効率化への優れた取組に対して表彰を行い、好事例として全社に展開する。

女性活躍推進計画

【児童福祉施設：明日香保育園】

■ 男女の賃金の差異（2025年度）幼稚園・保育園版

① 男女間賃金差異（保育園教諭）

区分：保育園教諭（正規職員）

- ・ 男性：平均年間賃金 6,200,000 万円 「参考値」
- ・ 女性：平均年間賃金 5,800,000 万円
- ・ 男女間賃金差異：93.5%（＝女性賃金／男性賃金×100）

【付記事項】

- ・ 対象期間：2025年度（2025年4月～2026年3月）
- ・ 賃金には基本給、各種手当、賞与を含み、退職手当・通勤手当を除く
- ・ 短時間勤務者はフルタイム換算で算出
- ・ 当法人の保育園教諭は女性比率が高く、2025年度は男性職員数が0人であることが差異の主因となっている。

② 女性管理職比率（保育園教諭）

区分：保育園教諭（管理職）

- ・ 管理職に占める女性割合：100%

（内訳例）

- ・ 管理職総数：4名
- ・ うち女性：4名
- ・ うち男性：0名

※管理職の定義：園長、副園長、主幹保育教諭、指導保育教諭

【付記事項】

- ・ 当法人の保育園教諭は女性比率が高く、男性職員数が少数であるため、賃金差異は個別要因（勤続年数・役職等）の影響を受けやすい状況にあります。
- ・ 今後はキャリア形成支援や管理職登用の機会拡大により、さらなる均衡確保に取り組めます。

■ 女性活躍推進法に基づく情報公表（社会福祉法人・認定こども園）

（根拠法令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

1. 男女間賃金差異

（1）全職員

区分	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女間賃金差異
正規職員	6,200,000円	5,720,000円	92.2%
非正規職員	3,100,000円	2,450,000円	79%
全体	9,300,000円	8,170,000円	87.8%

「参考値」

(2) 職種別（幼保教諭／保育教諭）

区分	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女間賃金差異
正規職員	6,200,000円	5,800,000円	93.5%
非正規職員	3,100,000円	2,475,000円	79.8%

「参考値」

2. 女性管理職比率

区分	管理職総数	うち女性	女性割合
全体	4名	4名	100%
（うち幼保教諭）	4名	4名	100%

3. 管理職の定義

本法人における管理職は以下の職位とする。

- ・ 園長
- ・ 副園長
- ・ 主幹保育教諭／指導保育教諭

【付記事項】

当法人の認定こども園における保育教諭は女性の比率が高く、男性職員数が少数であるため、男女間賃金差異は勤続年数や役職構成等の影響を受けやすい状況にある。

今後は、キャリア形成支援および管理職登用の機会確保により、職員の均衡ある処遇の実現を図る。

【児童福祉施設：たかとり保育園】

■ 男女の賃金の差異（2025年度）幼稚園・保育園版

① 男女間賃金差異（保育園教諭）

区分：保育園教諭（正規職員）

- ・ 男性：平均年間賃金 6,200,000 万円 「参考値」
- ・ 女性：平均年間賃金 5,600,000 万円
- ・ 男女間賃金差異：90.3%（＝女性賃金／男性賃金×100）

【付記事項】

- ・ 対象期間：2025年度（2025年4月～2026年3月）
- ・ 賃金には基本給、各種手当、賞与を含み、退職手当・通勤手当を除く
- ・ 短時間勤務者はフルタイム換算で算出
- ・ 当法人の保育園教諭は女性比率が高く、2025年度は男性職員数が1人であることが差異の主因となっている。

② 女性管理職比率（保育園教諭）

区分：保育園教諭（管理職）

- ・ 管理職に占める女性割合：75%
（内訳例）
- ・ 管理職総数：4名
- ・ うち女性：3名
- ・ うち男性：1名

※管理職の定義：園長、副園長、主幹保育教諭、指導保育教諭

【付記事項】

- ・ 当法人の保育園教諭は女性比率が高く、男性職員数が少数であるため、賃金差異は個別要因（勤続年数・役職等）の影響を受けやすい状況にあります。
- ・ 今後はキャリア形成支援や管理職登用の機会拡大により、さらなる均衡確保に取り組めます。

■ 女性活躍推進法に基づく情報公表（社会福祉法人・認定こども園）

（根拠法令：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

1. 男女間賃金差異

（1）全職員

区分	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女間賃金差異
正規職員	6,200,000 円	5,450,000 円	87.9%

区分	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女間賃金差異
非正規職員	3,100,000円	2,300,000円	74.1%
全体	9,300,000円	7,750,000円	83.3%

「参考値」

(2) 職種別（幼保教諭／保育教諭）

区分	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女間賃金差異
正規職員	6,200,000円	5,600,000円	90.3%
非正規職員	3,100,000円	2,500,000円	80.6%

「参考値」

2. 女性管理職比率

区分	管理職総数	うち女性	女性割合
全体	4名	3名	75%
（うち幼保教諭）	4名	3名	75%

3. 管理職の定義

本法人における管理職は以下の職位とする。

- ・ 園長
- ・ 副園長
- ・ 主幹保育教諭／指導保育教諭

【付記事項】

当法人の認定こども園における保育教諭は女性の比率が高く、男性職員数が少数であるため、男女間賃金差異は勤続年数や役職構成等の影響を受けやすい状況にある。

今後は、キャリア形成支援および管理職登用の機会確保により、職員の均衡ある処遇の実現を図る。

【障害者支援施設：あけみどり・雅乃郷】

■ 男女の賃金の差異 (2025 年度)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の割合)
全労働者	72.5%
正規雇用労働者	85.3%
非正規雇用労働者	64.1%

【付記事項】

- ・対象期間：2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日
- ・賃金には基本給、各種手当、賞与を含み、退職手当・通勤手当を除く
- ・非正規雇用労働者には、パート介護職員、登録ヘルパー、嘱託職員を含む
- ・短時間労働者については、フルタイム換算により算出
- ・当法人は女性職員比率が高く、非正規雇用に女性が多いことが差異の主因となっている

■ 女性管理職比率

管理職総数：18 名

うち女性管理職：9 名

女性管理職比率：50.0%

【補足】

- ・管理職は施設長、副施設長、主任・副主任以上と定義
- ・介護現場では女性職員比率が高く、現場リーダー層に女性が多いことが反映されている

● 賃金差異の理由説明

- ・男性は夜勤従事者や管理職割合が高く、夜勤手当・役職手当の影響により差異が生じている
- ・女性は短時間勤務者・パート職員の割合が高い

● 改善方針

- ・女性の正規職員登用の推進
- ・育児期職員のキャリア継続支援
- ・管理職候補者研修の実施

■ 女性活躍推進法に基づく情報公表（全事業所共通）

1. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

(1) 労働者の一月当たりの平均残業時間（雇用管理区分ごと）

対象期間：令和7年3月16日～令和8年3月15日

【平均残業時間】

区分	平均残業時間
正社員（役職・管理職）	15.3 時間
正社員（役職・管理職以外）	31.0 時間
契約社員	5.7 時間
パートタイム	3.5 時間

※法定時間外労働時間の平均値

【R7年度.平均時間外労働調査】													
													(単位：時間)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
(明日香保育園)													
正社員（役職・管理職）	25	13	20	13	20	20	29	24	12	13	29	19	19.75
正社員（役職・管理職以外）	30	34	55	40	35	43	130	63	43	17	70	32	49.33
契約社員	3	1	0	0	0	0	60	9	0	0	50	0	10.25
非常勤	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.25
(たかとり保育園)													
正社員（役職・管理職）	15	7	13	13	7	17	38	11	6	9	20	13	14.08
正社員（役職・管理職以外）	49	33	59	40	46	52	130	63	42	33	98	57	58.50
契約社員	6	0	0	0	0	0	30	6	0	8	25	0	6.25
非常勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
(あけみどり)													
正社員（役職・管理職）	4:50	3:30	1:35	3:00	1:00	6:45		11:55	6:05	4:20	1:30	11:15	0.19
正社員（役職・管理職以外）	1:40	3:50	9:35		5:00	5:30	3:00	3:00	21:20	14:10	20:30	23:25	0.39
契約社員	90:40	53:25	63:30	61:45	51:45	6:00	16:00	2:10	13:15	4:00		19:55	1.33
非常勤													0.00
(雅乃郷)													
正社員（役職有り）	19	4	10	36.5	68.5	39.5	27.5	30	34	13.5	25	19	27.21
正社員（役職以外）	3	3.5	11	11.5	16.5	15	13	28.5	18.5	26	28	15	15.79
契約社員	2	0.5	3	14	6.5	9.5	0.5	5	10.5	4	0.5	8	5.33
非常勤	9	3	39	29.5	2	6	19.5	35	5	0.5	7	10.5	13.83

※時間外労働合計時間数＝残業時間数+休日出勤時間数
 ※月々の平均残業時間は、実労働時間数の合計であり人数で割っていない