

社会福祉法人 香南会 行動計画

より一層、女性活躍を推進できるような雇用環境の整備を行うため、次のように行動を策定する。

1 2023年4月1日～2028年3月31日

2 本会の課題

男女間において、育児休業取得で大きな差があり、男性職員のワーク・ライフ・バランスが進まない。また、法人全体の約27%がパート職員となっている。

3 目標

パート職員の積極的な臨時職員の転換を進める。
男性の育児休業取得率を50%以上とする。

4 取組内容と実施時期

2023年4月～

- ・利用可能な両立支援制度を取得しやすい環境整備のため、全職員に対し、法人内ネットワークで周知を行う。
- ・妊娠中の女性職員や配偶者が妊娠中の男性職員に対し、両立支援制度に関する情報提供を行う。

女性に関する情報公表(2025年度)

①採用した労働者に占める女性職員の割合

女性職員	正規職員	51名÷66名×100%=77.3%
	非正規職員	22名÷38名×100%=57.9%
	職員合計	73名÷104名×100%=70.2%

②管理職に占める女性労働者の割合

66名÷108名×100%=61.1%

③男女の平均勤続年数の差異

	正規職員	非正規職員
女性の平均勤続年数	8.5年	8.2年
男性の平均勤続年数	8.7年	6.5年
男女の平均勤続年数の差異	98%	126%

④男性職員及び女性職員の育児休業取得率について

(男性) 3名÷6名×100%=50%

(女性) 14名÷14名×100%=100%

⑤男女の賃金の差異について

平均	正規	非正規
男性	4,649,526	1,527,345
女性	4,299,847	2,114,816
差異	92.5%	138.5%