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済

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	法人全体	正規	非正規
男性	3,864,716	4,649,526	1,527,345
女性	3,707,360	4,299,847	2,114,816
差異	95.9%	92.5%	138.5%