

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 一般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(2022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	47名÷95名×100%=49.5%
	非正規職員	24名÷60名×100%=40.0%
	職員合計	71名÷155名×100%=45.8%

②管理職に占める女性労働者の割合

64名÷107名×100%=59.8%

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	7.7年	6.4年
男性の平均勤続年数	7.3年	4.2年
男女の平均勤続年数の差異	105%	152%

③男性職員及び女性職員の育児休業取得率について

(男性) 4名÷8名×100%=50%

(女性) 16名÷16名×100%=100%

④男女の賃金の差異について

	男性職員平均	女性平均	差異
正規	3,824,695円	3,725,467円	97.4%
非正規	1,385,234円	1,675,591円	121.0%
全体	3,164,128円	3,172,836円	100.2%