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（2024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	44名÷65名×100%＝67．7%
	非正規職員	20名÷31名×100%＝64．5%
	職員合計	64名÷96名×100%＝66．7%

②管理職に占める女性労働者の割合

６８名÷１０８名×１００%＝６３．０%

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	8.4 年	7.1 年
男性の平均勤続年数	8.2 年	5.9 年
男女の平均勤続年数の差異	102%	120%

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）５名÷７名×１００%＝７１．５%

（女性）２０名÷２０名×１００%＝１００%

⑤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	4,436,876	4,174,423	94.08%
非正規	1,642,410	2,041,806	124.32%
全体	3,646,382	3,545,937	97.25%