

女性の活躍に関する「情報公表」

社会福祉法人高砂福祉会

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

A 労働者に占める情勢労働者の割合

区分	人数	男女比率
全労働者	632	100.0%
女性職員	589	93.2%
男性職員	43	6.8%

B 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

区 分	男女の賃金差異
全労働者	80.3%
正規職員	88.0%
パート・有期社員	83.2%

職業生活と家庭生活との両立

C 男女別の育児休業取得率

区分	取得人数	男女比率
全労働者	39	100.0%
女性職員	38	97.4%
男性職員	1	2.6%

付記事項

対象事業期間：令和5年4月1日～令和6年3月31日

パート：有期契約職員、非常勤職員が該当

補足：女性のパート割合が多いため、パート・有期よりも賃金差が顕著に出ている。

賃金：通勤手当を除く

【賃金割合】

1. 女性職員の柔軟な働き方の支援のため、さまざまな所定労働時間の職員を採用しているため差異が比較的大きいと考えられる。
2. 男性職員については時給が割高な専門職（送迎ドライバーなど）に従事している職員の割合が多いため差異が比較的多いと考えられる。

※女性活躍推進法のリーフレット等をご覧ください。

公開日：令和5年11月1日

社会福祉法人高砂福祉会 女性活躍推進法 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境を作ることによってすべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日

2. 内容

目標1 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
男女別の将来の育成を目的とした教育訓練
年間12回開催計画を実施

令和5年4月から上記の対象となる職員に対して法人内年間計画に沿った研修、外部研修へ参加させるようにする。

目標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
男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
男性・女性ともに育児休業取得率80%以上及び平均取得期間の延長
支援

令和5年4月から上記の対象となる職員に対してヒアリング、復帰にむけての問題点を抽出する。

令和6年4月から上記の復帰者に対してフォローアップに職場復帰できるようにする。