

【女性活躍対策推進法に基づく一般事業主行動計画】

目標 1：管理職に占める女性労働者の割合を労働者の男女比率をほぼ同等の 80%にする

<公表（令和 6 年 3 月 31 日現在）> 67.6%

目標 2：年間残業時間数を現在の 95%以下にする

<公表（令和 6 年 3 月 31 日現在）> 89.2%

男女の賃金の差異

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	83.2%
正規職員	103.3%
嘱託職員	98.8%
臨時職員	98.9%

(対象期間) 令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日。

(賃 金) 基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当は除く。

(そ の 他) 育児休業者は職員数に加味しているが休業期間中に給与は発生していない。

【差異についての補足説明】

(全労働者)

男性の賃金に対する女性の賃金の割合は全労働者では 83.2%となっているが、女性労働者の過半数を占める嘱託・非正規職員の平均賃金が男性より低いことが影響し、差異が発生している。

(嘱託職員)

男性の嘱託職員は、定年退職後施設長等に再雇用されている職員のみである一方、施設長等の管理職ではない一般の嘱託職員においては、女性の応募のみであるため、女性の平均賃金が低くなっている。

(臨時職員)

女性の臨時職員においては、配偶者の扶養の範囲や子どもの育児等の理由により短時間で勤務している者が多く、平均賃金が低くなっている。

【次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画】

目標 : 年次有給休暇を取得しやすい環境を整え、取得率 60%を上回るようにする

<公表（令和 5 年度における数値）>

78.8%