

女性の活躍に関する情報公表について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、次のとおり本会における女性の活躍状況に関する情報を公表いたします。

1. 男女の賃金差異（令和5年度）

	男性の賃金に対する女性の賃金割合
・ 労働者全体	50.2%
・ 正規労働者全体	81.7%
管理職の労働者	90.1%
係長級の労働者	97.4%
係員級の労働者	95.5%
・ 非正規労働者全体	100.0%
再雇用等職員	84.5%
嘱託職員	109.4%
臨時職員	86.3%

※ 対象期間：令和5年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

【賃金差異についての補足説明】

- ・ 本会で雇用している臨時職員の多くは、1週あたりの所定労働時間が20時間未満で勤務する女性の短時間労働者であることから、法人全体としての男性の賃金に対する女性の賃金割合が低くなる傾向にあります。
- ・ 直近10年間に正規労働者として採用した労働者の割合をみると、男性18人に対し女性29人と男性に比べ女性の割合が高いことから、正規労働者全体の男性の賃金に対する女性の賃金割合が低くなる傾向にあります。

2. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和5年度）

正規職員：58.3%

3. 男女の平均継続勤務年数の差異（令和5年度末日時点）

男性：15年8か月／女性：9年8か月

4. 管理職の労働者に占める女性労働者の割合（令和5年度）

20.0%

5. 係長級の労働者に占める女性労働者の割合（令和5年度）

35.3%

6. 女性の活躍に資する社内制度の公表について（令和6年度）

【労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要】

(1) 育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る本会の諸制度

ア 産前休業は出産予定日の8週間前から取得できます。

イ 産前産後休業期間中は、通常の給料を満額支給します。

ウ 小学校6年生までの子を養育する職員は、子の看護休暇を1日又は1時間単位で取得できます。

エ 子の看護休暇は有給の取扱いとなります。

(2) 病気休暇制度

ア 生理により就業が困難な場合、有給の特別休暇制度を取得できます。

イ 私傷病による病気休暇は、90日までの期間について通常の給料を支給します。

(3) 不妊治療等のための休暇制度

ア 人工授精等の不妊治療を受ける場合、取得できる特別休暇制度があり1日又は1時間単位で取得できます。

イ 不妊治療等のための特別休暇は有給の取扱いとなります。

以上