芝信用金庫　女性活躍推進法に基づく行動計画

１．計画期間

令和３年４月１日～令和７年３月 31 日（4 年間）

２．当金庫の課題

①管理職に占める女性労働者数について、10 人以上とするという過去５年間に目標としていた数値を達成し、現在 21 名まで増加させることができた。だが、割合としてはいまだ 9.9%と低い水準に留まっている。

②ここ数年で子の看護休暇の有給休暇制度導入等、子育て支援制度の整備を行っているが、女性の育児休業取得率が 100%なのに対し、男性の育児休業取得率が 0%である。

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を 20%以上にする。

＜取組内容＞

令和３年４月１日～　女性管理職に対するヒアリングの実施、女性ロールモデルの提示
令和４年４月１日～　育児休業者の現場復帰支援プログラムの見直し
令和５年４月１日～　管理職養成研修の内容見直し、管理職候補の女性への研修内容見直し
令和６年４月１日～　経営参画への意識向上を目的とする研修プログラムの策定

目標２：男性の育児休業取得者数を令和７年３月 31 日までに１人以上とする。

＜取組内容＞

令和３年４月１日～　男性職員の育児休業に対する意識調査の実施
令和３年７月１日～　男性に対する育児休業制度の運用について見直しの開始
令和３年 10 月１日～　男性に対する育児休業制度の試案作成
令和４年４月１日～　男性に対する育児休業制度の運用開始
令和５年４月１日～　前年度男性の育児休業制度利用状況の把握、運用方法再検討、利用促進

４．女性の活躍に関する情報公表について（令和５年３月 31 日現在）

当金庫では、コース別制度に基づく人事制度を採用しており、総合職と一般職に区分される。各コースにおける職務内容、人事配置、研修制度その他、全ての事項において職員は公平・公正に処遇されている。

（１）管理職に占める男性・女性労働者の割合（令和４年度）

	役 職 名	男性	女性	計	女性の割合
営 業 店	支 店 長	33	0	33	0%
	副支店長	47	1	48	2.1%
	ライン課長	63	18	81	22.2%
本 部	部 長	21	1	22	4.5%
	副 部 長	14	3	17	17.6%
	ライン課長	14	7	21	33.3%
計		192	30	222	13.5%

＜過去３年間の割合の推移＞

	男 性	女 性	計	割 合
令和３年度	197	26	223	11.7%
令和２年度	191	21	212	9.9%
平成 31 年度	200	14	214	6.5%

（２）育児休業取得率（令和４年度）

	取得対象者	取得者	取得率
男 性	18	8	47%
女 性	10	10	100%
計	28	18	66%

＜過去３年間の割合の推移＞

	令和３年度			令和２年度			平成 31 年度		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
男 性	22	0	0%	17	0	0%	13	0	0%
女 性	8	8	100%	8	8	100%	10	10	100%
計	30	8	26.7%	25	8	32.0%	23	10	43.5%

（３）採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合（令和４年度採用数）

	新卒採用			中途採用			計			女性の採用割合
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	
総合職	11	7	18	1	0	1	12	7	19	36.8%
一般職	0	3	3	0	0	0	0	3	3	100.0%
計	11	10	21	1	0	1	12	10	22	45.5%

＜過去３年間の割合の推移＞

	令和３年度			令和２年度			平成31年度		
	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合
総合職	25	11	30.6%	21	12	36.4%	29	8	21.6%
一般職	0	22	100.0%	0	21	100.0%	0	21	100.0%
計	25	33	56.9%	21	33	61.1%	29	29	50%

（４）男女の平均継続勤務年数（令和４年度）

	男　　性	女　　性	男女の差異
総　合　職	12.9年	12.8年	99.1%
一　般　職	21.3年	11.8年	55.1%
全　体	13.7年	11.8年	86.1%

＜過去３年間の割合の推移＞

	令和３年度			令和２年度			平成31年度		
	男性	女性	差異	男性	女性	差異	男性	女性	差異
総合職	15.0年	12.2年	81.4%	16.1年	14.1年	87.6%	16.2年	11.7年	72.2%
一般職	34.9年	12.7年	36.3%	34.2年	14.2年	41.5%	34.7年	15.3年	44.1%
全体	15.5年	12.5年	80.5%	16.5年	14.2年	86.1%	16.5年	14.3年	86.7%

（５）労働者の１ヶ月当たりの平均残業時間（令和４年度）

区　　分	平均残業時間
男　　性	7時間17分
女　　性	2時間2分
全　　体	5時間17分

＜過去３年間の割合の推移＞

	令和３年度	令和２年度	平成31年度
男　性	7時間48分	8時間46分	7時間3分
女　性	2時間32分	2時間23分	2時間17分
全　体	5時間35分	6時間12分	5時間11分

（６）男女の賃金の差異（令和４年度）

区　　分	男女の賃金の差異 （男女の賃金に対する女性の賃金の割合）	
全　労　働　者	69.2%	
正　規　職　員	次　長　職	98.5%
	課　長　職	88.4%
	係　長　職	86.7%
	上 級 職 員	87.3%
非 正 規 職 員	特 別 嘱 託	60.8%
	嘱　　託	114.1%
	パ　ー　ト	142.2%

※付記事項

・対象期間：**令和４年度**（令和４年４月１日～令和５年３月31日）

・正規職員：庫外への出向者を除く。

・賃金：通勤交通費・退職手当を除く。

５．女性の活躍に資する社内制度の公表について

（１）女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

①コース別制度（職種転換制度）

一般職から総合職へのキャリアアップ制度

②普通職員登用制度

非正規職員から正規職員への登用制度

③育児休業者現場復帰支援プログラム

育児休業期間中から開始する職場復帰支援研修の実施

④ジョブ・リターン制度

結婚・妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤など本人の努力によって解決できない事由により退職した職員を対象とした職場復帰制度

（2）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フレックスタイム制度

始業時間帯・終業時間帯をフレキシブルに勤務できる制度

②ライフアップ休暇制度

有給休暇取得を促進するための制度

③ホームヘルパー制度

ホームヘルパーの派遣、費用の補助を行う制度

６．法定を上回る社内制度の概要

（1）育児休業制度

取得可能期間を「子が**2歳**に達するまで」から「**3歳**に達するまで」へ延長。

（2）出産・育児サポートに関する制度の利用可能期間延長

育児短時間勤務制度・子の看護休暇・時間外労働の制限・深夜業の制限について、対象となる職員を「**小学校就学**の始期に達するまでの子を養育する職員」から「**中学校就学**の始期に達するまでの子を養育する職員」へ拡大。

（3）出産休暇の有給化

本人の出産休暇については**産前６週・産後８週**、配偶者出産休暇については**5日間を特別休暇**として取得可能。

（4）子の看護休暇の有給化

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が利用可能。年次有給休暇とは別に**特別休暇（有給）**として付与。分単位で取得可能。

（5）不妊治療のための有給休暇制度

自動消滅する有給休暇を一定限度積立て保存し、傷病等で長期休暇を取る場合に使用できる保存有給休暇制度の利用範囲を拡大し、不妊治療での休暇が取得可能。

（6）特定不妊治療に係る治療費補助金の導入

利用年数制限を設けず、職員一人あたり年間10万円（夫婦ともに職員の場合、年間20万円）を限度額として補助金を支給。

以上