

桑名三重信用金庫 行動計画

1. 計画期間：2021年 4月 1日～2026年 3月31日
2. 目標と取組内容・実施期間

目標1：管理職に占める女性の割合を5%以上にする

取組

- ・2021年 4月～ 研修プログラムの検討、研修ニーズの把握
- ・2021年10月～ 女性管理職についてヒアリングの実施、
事務職から総合職への転換希望調査
- ・2022年 4月～ 管理職候補を対象とした研修の実施・昇格試験等勧奨

目標2：配偶者の分娩休暇の取得率を50%以上にする

取組

- ・2021年 4月～ 分娩休暇を職員に周知

目標3：有給休暇の年間取得率を平均50%以上にする

取組

- ・2021年 5月～ 連続休暇5日を促進、年間休暇計画を作成

女性の活躍に関する情報

< 採用した労働者に占める女性労働者の割合 >

令和5年度 採用状況		
	男性	女性
総合職	50%	50%
事務職	0%	100%
パート・有期職員	11%	89%

(令和6年3月現在)

< 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	56.1%
正職員	61.7%
パート・有期職員	55.6%

対象期間：令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

賃金：基本給、時間外労働に対する報酬、通勤手当、賞与等を含み、退職手当を除く。

パート・有期職員：契約職員、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

差異についての補足説明：

・正職員

正職員で差異が生じている要因は職種比率で、総合職女性の割合が17%と少ない。

事務職では、高位職の制限がある。

・パート・有期職員

男性で定年後、職位を維持した嘱託職員が多いため、格差が生じている。

< 男女の平均勤続年数の差異 >

	男性	女性	差
正職員	19.5年	16.5年	3.0年

(令和6年3月現在)