

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に関する 神戸信用金庫 行動計画

女性が管理者・役席者として活躍できる雇用環境を作ることによって、全ての女性がその能力を十分に発揮し、男女ともに長く勤められるよう、また、職員が仕事と子育てを両立させることが出来、職員全員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、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで5年間

2 数値目標

(女性活躍推進法)

- ① 管理職に占める女性職員の割合を13%以上にする。
- ② 女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数＝80%以上にする。

(次世代育成支援対策推進法)

- ③ 育児休業の取得率を女性100%、男性80%以上を継続する。
- ④ 年次有給休暇の取得率を75.0%以上にする。
- ⑤ 法定外労働時間の一人当たり月平均時間について、10%削減する。
- ⑥ 採用者における女性の割合を50%以上で継続する。

3 取り組み内容

- ① 女性役席者研修や階層別研修、キャリア研修等の実施
- ② ライフイベントと両立でき、女性が長く勤められるような環境の構築
- ③ 性別問わず育休が取得しやすい環境の構築や制度の周知
- ④ 計画年次有給休暇取得の促進
- ⑤ 女性職員のキャリアパス例を作成し、説明会や面接等で使用する

女性の活躍の現状に関する情報公表

2025 年 3 月 31 日現在

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 総合職 24.0%
(男性 19 名 女性 6 名 合計 25 名)
事務職 100%
(男性 0 名 女性 14 名 合計 14 名)
全体 51.3%
(男性 19 名 女性 20 名 合計 39 名)
2. 労働者に占める女性労働者の割合 総合職 29.3%
(男性 174 名 女性 72 名 合計 246 名)
事務職 98.8%
(男性 1 名 女性 83 名 合計 84 名)
全体 47.0%
(男性 175 名 女性 155 名 合計 330 名)
3. 係長級(主任以上)にある者に占める女性労働者の割合 32.9%
(男性 114 名 女性 56 名 合計 170 名)
4. 管理職に占める女性労働者の割合 10.2%
(男性 53 名 女性 6 名 合計 59 名)
5. 男女間の賃金格差
- 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 73.1%
正社員 72.3%
パート・有期社員 70.4%
6. 男女の平均継続勤務年数の差異..... ▲2.8 年
(男性 14.2 年 女性 11.4 年 全体 12.9 年)