

東北労働金庫行動計画

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型】

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 目標

(1) 次世代育成支援対策の内容

目標1 計画期間中に、育児休職の取得状況を次の水準以上にする。

- ① 育児休業を取得した男性職員の割合を50%とする。
- ② 育児休業および育児目的休暇を取得した男性職員の割合を100%とする。
- ③ 育児休業を取得した女性職員の割合を100%とする。

目標2 所定外労働時間の削減を図るため、全部店統一のノー残業デーを月1日以上実施する。

目標3 年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間12日以上とする。

(2) 女性の活躍推進に関する取組み内容

目標1 管理職に占める女性比率を30%以上にする。

目標2 男女の平均継続勤務年数の差異を85%とする。

3. 取組結果

(1) 次世代育成支援対策

	目標数値	基準日	取組結果
目標1	① 育児休業を取得した男性職員の割合を50%とする。	2023年3月末	13%
	② 育児休業および育児目的休暇を取得した男性職員の割合を100%とする。	2023年3月末	81%
	③ 育児休業を取得した女性職員の割合を100%とする。	2023年3月末	100%
目標2	所定外労働時間の削減を図るため、全部店統一のノー残業デーを月1日以上実施する。	2023年3月末	独自取組みとして実施
目標3	年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間12日以上とする。	2023年3月末	12.72日

(2) 女性の活躍推進に関する取組み

■ 女性管理職比率

※抽出条件：正職員

基準日	女性管理職比率
2018年3月末	19.4%
2018年9月末	23.9%
2019年3月末	27.3%
2019年9月末	27.3%
2020年3月末	27.0%
2020年9月末	28.1%
2021年3月末	27.0%
2021年9月末	27.0%
2022年3月末	29.0%
2022年9月末	28.7%
2023年3月末	27.6%

■ 男女間平均勤続年数差異

※抽出条件：正職員

基準日	男性	女性	計	男女間差異
2018年3月末	19.7	16.5	18.5	83.8%
2018年9月末	19.3	16.1	18.1	83.4%
2019年3月末	18.8	16.3	17.9	86.7%
2019年9月末	18.7	15.6	17.4	83.4%
2020年3月末	18.2	15.8	17.3	86.8%
2020年9月末	18.1	15.5	17.0	85.6%
2021年3月末	17.7	15.7	16.1	88.7%
2021年9月末	17.8	14.1	16.6	79.2%
2022年3月末	17.7	14.1	16.0	79.7%
2022年9月末	17.4	14.8	16.3	85.0%
2023年3月末	17.9	15.1	16.8	84.3%

【男女の賃金の差異】

公表日：2023年6月30日

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	60.0%
うち正規雇用労働者	63.9%
うち非正規雇用労働者	44.6%

- ・対象期間：2022事業年度（2022年4月1日～2023年3月31日まで）
- ・基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当等を除く
- ・正規雇用労働者：正職員、契約職員（無期雇用）
- ・非正規雇用労働者：有期雇用労働者、再雇用職員

[差異についての補足]

- ・管理職についている女性職員の割合が正規労働者(27.6%)ならびに再雇用職員(4%)において低いことが、男女の賃金の差異の主な要因となっている。

以上