

2022 年度の実績

1. 女性職員の採用「女性保安職員を現状 2 名から 5 名以上とする」(目標 1)

実績：女性保安職員数：5 名 (2023 年 3 月末現在)

2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

「育児休業取得率 100%」(目標 4)

実績：女性職員育児休業取得率 100%、男性職員育児休業取得率 25%

3. 男女の賃金差異

当協会では、男女を問わず同一の社内規定に基づき、各職員の役割・勤務実態に応じた賃金となっている。2022 年度の実績は以下のとおり。

公表日:2023 年 6 月 28 日

| | 男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|-------|--------------------------------|
| 全職員 | 51.6% |
| 正規職員 | 63.3% |
| 非正規職員 | — |

【対象期間】 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日

【賃 金】 職能給・役職手当等の基本的給与、超過労働に対する手当および賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く

【差異説明】

差異の主な要因は、社内規定上、比較的優位にある技術職に占める女性職員が少ない(1%程度)ため。今後は、女性職員の技術職としての採用や女性管理職登用について、計画的に取り組むことで格差縮小に努めていく。

なお、非正規職員については、全員女性であり男女間の格差はない。

以 上