

② 女性活躍推進にかかる行動計画

女性が従業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日までの3年間

2. 当庫の課題

- 女性が継続的に働きキャリアを積み重ねることができる環境を整える。
- そのキャリアを積み重ねていくなかで、管理職に占める女性職員の割合を増やしていく。

3. 目標

- 計画期間終了年度までに、管理職に占める女性労働者の割合を8%以上にする。
- 計画期間終了年度までに、年間平均有給休暇取得日数を10日以上にする。

4. 取組内容

- ① 職場と家庭の両立に貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行う。
・実施時期：令和3年4月～
- ② 若手職員に対する多様なロールモデル、キャリアパス事例を紹介するとともに、当庫で活躍する女性管理職（非管理職含む）等との交流を促進していく。
・実施時期：令和4年4月～
- ③ 採用時のコース区分にとらわれない活躍に向けて、コース区分の再編等を検討する。
（例えば、一般職等の職務範囲、昇進上限の見直しや処遇改善等を含む）
・実施時期：令和4年4月～
- ④ 年度当初に全職員が、所属長宛に有給休暇取得計画表を提出し、所属長は月次単位でその取得状況を管理する。
祝日のない6月は全職員に対し1日以上の有給休暇を取得するなど金庫独自の有給休暇を創設して休暇の取得を奨励する
・実施時期：令和3年4月～

② 女性活躍推進にかかると行動計画

女性が従業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 当庫の課題

女性が継続的に働きキャリアを積み重ねることで、管理職への道づくりをする。

- 女性の勤務年数が男性職員に比べ短いため、管理職への登用が遅れている。
- 採用時の総合職の選択、途中で同職へのコース変更希望者が少ない。

3. 目標

- 入庫9～11年度の女性の雇用継続割合を現在の20.6%から30%以上とする。
- 女性の平均継続年数を現在7.9年から9.1年にする。
- 計画期間内に女性管理職職員を2名登用する。

4. 取組内容と実施時期

■ 取組1：女性の融資・営業担当を増やし、キャリアを積むことで将来の管理職候補を育成する。

- | | |
|--------|---|
| 28年4月～ | 女性の融資係への積極登用、営業担当者育成のための準備。 |
| 28年6月～ | 全国信用金庫協会主催の若手対象の融資業務基礎研修に女性職員を派遣する。以後毎年新任の融資担当者を派遣する。 |
| 29年4月～ | スキル調査を実施。以後も毎年1回行いスキル度の確認とキャリアアップへの自己啓発を行う。 |

■ 取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- | | |
|---------|---|
| 28年4月 | 管理職対象に女性職員の活躍を推進する研修を行う。 |
| 28年10月～ | 入庫4年目の女性職員を県内信金対象のキャリア研修に派遣する。 |
| 29年1月～ | 全国信用金庫協会主催の女性向け管理職研修に職員を派遣する。以後毎年派遣する。 |
| 29年2月～ | 女性職員を対象としたキャリアアップやモチベーションアップのための研修を開催する |

■ 取組3：産前産後の休業、育児休業、育児短時間勤務制度の周知徹底。

- | | |
|--------|---|
| 28年4月～ | 「出勤手当金」「育児休業給付金」「短縮可能時間等」制度を再度説明して職員に周知徹底を図る。 |
|--------|---|