

# 大垣西濃信用金庫行動計画

計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日までの3年間

## 1. 次世代育成支援対策推進法

職員が仕事と子育てを両立させることができる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、次のように行動計画を策定する。

### (1) 目標と取組内容

目標1 : 育児休業の取得促進。  
男性職員:計画期間内に10名以上取得する。  
女性職員:取得率を90%以上にする。

#### <対策>

- ① 2019年5月～ 「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場風土づくり
- ② 2020年4月～ 制度の積極的な情報発信を行い、周知を図る。
- ③ 2021年4月～ 育児休業の取得促進に努め、制度を普及させる。

目標2 : “働き方・休み方”の見直しにより、時間外労働を平成30年度実績から10%縮減。  
有給休暇取得率50%以上を目標とする。

#### <対策>

- ① 2019年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得を促進する。
- ② 2019年4月～ 毎月「早帰り日」を設定し、時間外労働縮減のための時間管理を徹底する。
- ③ 2020年4月～ 半日休暇、連続休暇、アニバーサリー休暇等の制度利用を促進し、有給休暇の取得率向上に努める。

目標3 : 育児休業取得者の職場復帰しやすい環境の整備

#### <対策>

- ① 2019年5月～ 「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場風土づくり
- ② 2019年5月～ 「育児休業者復職支援研修」を継続し、職場復帰への不安を和らげ、円滑な職場復帰を目指す。
- ③ 2020年4月～ 待機児童問題へ対応するため、育児休業制度促進の積極的な情報発信を行う。

## 2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

女性が様々な分野で活躍できる雇用環境の整備を図るため、次のように行動計画を策定する。

### (1) 当庫の課題

- ① 管理職となるために必要となる業務(渉外係等営業部門)の多くを男性職員が占めており、女性が経験する機会が少ない。
- ② 男性と比較して女性の平均勤続年数が短く、女性の役席者が少ない。

### (2) 目標と取組内容

目標1 : 渉外係等営業部門に女性を積極的に登用する。  
(計画期間内に10名以上)

#### <取組み内容>

2019年4月～ 採用活動において女性渉外希望者を積極的に採用する。  
2019年8月～ インターンシップ学生に渉外業務を体験してもらう。  
2019年度 渉外係等営業部門に3名以上登用。  
2020年度 渉外係等営業部門に3名以上登用。  
2021年度 渉外係等営業部門に4名以上登用。

目標2 : 女性の役席者登用を5名以上とする。

- ①女性職員に対して、役席者育成を目的としたニーズ把握の為にアンケート、ヒアリングなどを実施。
- ②管理職手前の女性職員を対象としたキャリア意識の醸成、役席者養成等を目的とした研修等の実施。

#### <取組み内容>

2019年4月～ 職員アンケートを実施し、職員ニーズを確認する。  
2019年10月～ 女性役席者のロールモデルやキャリアパス事例の紹介  
2020年4月～ 女性職員を対象としたキャリア意識の醸成、役席者養成等を目的とした研修等の実施。