

# 大垣西濃信用金庫行動計画

計画期間 2022年4月1日～2025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:男性の育児休暇(短期期間取得含む)の取得率を50%以上にする。  
女性職員:取得率を90%以上にする。

#### <対策>

- ① 2022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  
産後パパ育休を周知する研修の実施
- ② 2023年4月～ 制度の積極的な情報発信を行い、周知を図る。
- ③ 2024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 : 有給休暇取得率60%以上を目標とする。

#### <対策>

- ① 2022年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、誰もが有給を取得しやすい環境の整備に努める
- ② 2023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。

## 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15名以上)

#### <取組み内容>

2022年4月～ 採用活動において女性渉外を希望する学生を積極的に採用する。  
2023年8月～ インターンシップ時に現職渉外係との帯同による渉外係の魅力を発信する  
毎年度渉外係等営業部門に5名以上登用する

目標2 : 計画期間内に女性の役席者登用を7名以上増加させる。

#### <取組み内容>

2022年4月～ 職員アンケートを実施し、職員ニーズを確認する。  
2023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  
2024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。