

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく 「一般事業主行動計画」の公表について

しまね信用金庫行動計画

しまね信用金庫は、職員の仕事と家庭生活の両方をサポートし、働きやすい環境をつくることによって、全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し、必要に応じて見直しを行っていく。

1. 行動計画期間

2022年4月1日から2027年3月31日

2. 行動計画内容

目標 1. 所定外労働の削減のための措置

《対策》

- ・「ノー残業デー」や「ノー残業ウイーク」の継続実施・拡充。
- ・勤怠レポートにより各部店の時間外勤務・休暇取得状況の還元を行い、時間外勤務の削減や休暇取得促進に努める。
- ・所定時間外労働の多い部店に対し、原因究明を行い、実施可能な環境整備を行う。

目標 2. 年次有給休暇取得の促進

《対策》

- ・通達等により結婚日休暇・誕生日休暇等計画的な取得の働きかけを行う。
- ・年次有給休暇取得計画の策定や掲示により取得促進に努める。

目標 3. 次世代育成支援対策

《対策》

- ・地域における子育て支援活動への従業員の参加支援及び地域貢献活動（金融授業等への講師派遣）の実施。
- ・スポーツを通じた子供の健全な育成のための地域貢献活動の実施。

目標 4. 育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい環境整備に取り組む

男性職員・・・育児休暇取得のための仕組みづくり

女性職員・・・育児休業取得率を80%以上にすること

《対策》

- ・スムーズに職場復帰できるように、育児休業中の職員への必要業務の情報提供及び復帰前事前研修を実施する。
- ・育児・介護休業規程の改訂による同休業規程の充実。
- ・育児休業取得後の職員に対する勤務地、担当業務の配慮の実施。

目標 5. 採用者に占める女性比率を50%以上とする

《対策》

・2022年度～

女性職員を積極的に採用し、当金庫の様々な業務に取り組んでもらう機会を設けることで、女性の活躍の場を広げる。

・2022年度～2026年度

女性管理職育成を目的とした庫内研修の実施、外部研修への派遣により知識の向上、スキルアップを図る。

女性職員がやりがいを持って働くことができる職場環境づくりに努める。

・2027年3月31日時点

計画終了時には、女性管理職の割合を30%以上とする。