

島根中央信用金庫 行動計画

2025 年 3 月 31 日作成

職員が仕事と子育てを両立させることができ、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. 計画期間

2025 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日（2 年間）

2. 当庫の課題

- （1）管理職を目指す女性が少ない
- （2）男性の育児休暇等の取得が少ない
- （3）各世代の価値観や環境に応じたワークライフバランスの実現

3. 行動計画

目標 1【女性活躍推進法】

管理職（次長以上）に占める女性職員の割合 15%以上を目指します。

〈取組内容〉

- ・女性一人ひとりが、自分の強みを活かし、あらゆる分野で活躍できる環境の整備
- ・職員の職域の拡大や管理職を目指す職員のための研修を実施

〈実施時期〉

- ・2025 年 4 月 ～ 採用活動時にキャリアプランの明示
- ・2025 年 9 月 ～ 女性活躍プロジェクトのチームの発足
- ・2025 年 9 月 ～ 男性管理職のアンコンシャス・バイアス修正研修の実施

目標 2【女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法】

年次有給休暇の取得日数を 1 人あたり平均年間 10 日以上を目指します。

〈取組内容〉

- ・ マルチスキル化を加速し、生産性向上を図る
- ・ 業務効率化の推進
- ・ 勤怠システムを活用した有給休暇取得状況の把握

〈実施時期〉

- ・ 2025 年 4 月～ 男性職員の職域拡大によりマルチスキル化を加速
- ・ 2025 年 4 月～ 有給休暇取得予定表の作成と取得状況の取りまとめ
- ・ 2025 年 4 月～ 有給休暇取得促進キャンペーンを実施

目標 3【次世代育成支援対策推進法】

男性職員の育児休暇等・育児目的休暇の取得率 70%を目指します。
女性職員の育児休暇等・育児目的休暇の取得率 100%を目指します。

〈取組内容〉

- ・ 妊娠や育児等に関する相談窓口の充実と活用周知
- ・ 人事部による対象者や所属長へのヒアリング

〈実施時期〉

- ・ 2025 年 4 月～ 職員へ育児休業制度及び取得促進方針を周知
周知文書にトップメッセージを明示
- ・ 2025 年 4 月～ 妊娠・出産等申出時個別周知・意向確認書を活用し計画的取得の促進
- ・ 2025 年 4 月～ 管理職・男性職員向けの子育て支援セミナー実施
- ・ 2025 年 4 月～ 女性職員中心であった職務への男性職員を配置し、全職員に多様な職務経験を付与
- ・ 2025 年 4 月～ 育児休業規程の見直し

目標 4【次世代育成支援対策推進法】

正規職員の一人当たりの時間外労働時間を月平均 15 時間以内を目指します。

〈取組内容〉

- ・ 人事部および部室店長による勤怠システムを活用した時間外労働時間の状況把握
- ・ 各部室店における業務効率化の推進

〈実施時期〉

- ・ 2025 年 4 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修の実施
- ・ 2025 年 4 月～ 業務量の見直し、R P A 化による事務の効率化などの取組実施
- ・ 2025 年 4 月～ マルチスキル化の促進

以上

