

長野県信用組合

所在地：長野市

事業内容：金融業

労働者数：854名（男398名、女456名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成30年2月11日～令和5年2月10日

(2) 行動計画の内容

- ① 行動計画期間において、配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業もしくは育児目的特別休暇等の休暇取得者を10%以上とする
- ② 計画期間において女性職員の育児休業の取得率を80%以上とする
- ③ 年次有給休暇の取得の促進のための休暇制度の新設

2. 目標に対する取組結果

- ① 出生時育児休業の施行にともない、うち5日間を有給とする制度を新設。
配偶者が出産する予定の男性職員に、取得できる休暇・休業制度についての情報提供を行い、取得促進を図った。男性職員の育児休業もしくは育児目的休暇等の休暇取得率は53%。
- ② 妊娠した職員に対し、人事部職員とのズームによる面接を実施。取得できる休暇・休業制度についての情報提供や、復帰にともなう不安を共有し、アドバイスを行った。また、育休者が在籍する部店へ、人員配置などのサポートを実施。女性職員の育児休業取得率は96%。
- ③ 平成30年4月2日プレミアム特別休暇を新設。社内通知文により周知。
5日間の年次有給休暇と3日間の特別休暇の取得予定管理表を期初に各人提出、その後2か月ごとに実施報告書による進捗状況を管理。期末までに100%完全取得を達成。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業取得者 7人

（令和4年4月1日からの制度改正に伴う男性の育児休業取得に関する経過措置②により令和4年4月1日～令和5年2月10日で算出）

<女性> 育児休業取得者 73人（出産した女性労働者76人、育児休業取得率96%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
 - ・短時間勤務制度
 - ・所定外労働の削減
- (2) 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況（特例認定基準8）
 - ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
45時間以上の月 0月
 - ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
60時間以上の者 0人
- (3) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準9）
 - ① 所定外労働の削減措置
 - ・残業時間改善状況を点数化し、部店の評価に反映
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
 - ・プレミアム特別休暇を新設
→連続休暇、プレミアム特別休暇、時季指定有給休暇及び5日間の年次有給休暇について各人の取得予定・取得状況を管理
 - ・時間単位の年次有給休暇制度

- ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
 - ・育児目的休暇制度
- (4) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準10） 95%
- (5) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準11）
 - ・女性職員の職域拡大のための「キャリアアップセミナー」の実施

5. プラス認定達成状況 ※主なもの

- (1) 不妊治療のために利用できる制度（プラス認定1）
 - ・過去15年間に失効した年次有給休暇及び今後失効する年次有給休暇の積立（最大60日）
 - ・時間単位年休の導入
- (2) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他労働者の理解を促進するための取組（プラス認定3）
 - ・労働者全員を対象としたe-ラーニング「女性特有の健康課題」を実施

※上記1～4はプラチナくるみん認定時の内容、5は今回のプラチナくるみんプラスに係る内容。

6. 認定企業からのコメント

(1) 申請のきっかけ

当組合は、出産や育児と仕事の両立が実現できる職場環境の整備を積極的に推進し、2023年に、「プラチナくるみん」を取得しました。その過程で、子育て世代に限らず、全ての世代の職員がライフステージの変化（育児、介護、不妊治療など）に関わらず柔軟に働き続けられる環境づくりの重要性を再認識しました。

具体的な取組例としては、時間単位の年次有給休暇制度を2022年に導入したほか、時効により失効する有給休暇を積み立てて不妊治療や育児、介護等に利用できる制度（以下、「積立休暇」という）を導入しました。

(2) 不妊治療当事者の声

不妊治療を続ける中で、通院日程の調整が難しく、周りの職員に業務を依頼することへの心苦しさを感じていました。しかし、積立休暇や時間単位の有給休暇の制度を利用することで、周囲の理解も得ながら、通院と仕事の両立がスムーズになり、精神的な負担が軽減されました。

(3) これから

けんしん BANKでは、不妊治療、育児、介護といった「仕事との両立」に直面している職員のライフステージに寄り添うための制度を整えるだけでなく、多様な家庭事情を互いに尊重しあえる組織文化を醸成していくことが重要であると考えます。

こうした柔軟な働き方の追及こそが、お客様への最高のサービスを提供するための基盤になると確信しております。

(4) 写真



右から

長野県信用組合

人事部長 徳武宏治様

オリジナルキャラクター しらかばん様

人事部グループ長 宮崎優子様