

## 沼津信用金庫 行動計画

### 【次世代育成支援対策推進法】

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間 2019年4月1日～2021年3月31日までの2年間

2、内 容

目標1：育児や介護に携わる職員を全面的に支援し、男性職員の育児のための特別休暇の取得率を100%とする。

<対策>

- 2019年4月～ 全職員へ社内イントラを利用し制度の内容の周知徹底を実施。
- 2019年4月～ 各店各部署の管理職全員がイクボスとなり、制度を利用しやすい職場風土を構築する。
- 2019年4月～ 職員のニーズを把握し、時間単位での取得を可能とするなど、弾力的運用の実施を検討。

目標2：有期契約職員を含む全職員の年次有給休暇の取得日平均を10日以上とする。

<対策>

- 2019年4月～ 各店各部署の年次有給休暇の取得状況を把握し全職員に見える化する
- 2019年4月～ 各店各部署において年次有給休暇取得計画を策定する。
- 2019年4月～ 職場内広報などで喚起をおこなう。

目標3：ワークライフバランスに取組み、地域貢献活動へ積極的に参加する職員を応援する。

<対策>

- 2019年4月～ 管理職が中心となり職場内でのコミュニケーションを活性化する
- 2019年4月～ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供
- 2019年4月～ 庫内広報誌を利用し、地域で活躍する職員を紹介する。

## 【女性活躍推進法】

女性がさらにやりがいを感じ活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間 2019年4月1日～2021年3月31日までの2年間

2、当庫の課題

課題1：女性が配置されている部門が男性と比較して限定されている

課題2：採用における男女競争倍率に差は見られないが管理職に占める女性割合が低い。

3、目標

指導職（係長以上）に占める女性割合を40%以上にする。

4、取組内容と実施時期

取組1：女性職員のキャリアアップにつながる研修を実施する。

- 2019年4月～ 研修プログラムの検討。
- 2019年4月～ アンケート等による女性職員に対する研修ニーズの把握。
- 2019年6月～ 男女の区別無く、配置や育成を検討・実施。

取組2：男女差なく均衡した配置を目指す。

- 2019年5月～ 女性があまり配属されてこなかった係や部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 2019年6月～ 店内でのジョブローテーションを実施し、OJTや研修などを通してフォローアップを実施する。
- 2019年5月～ 現在配置に偏りがあるため、男性職員の預金役席、窓口系の育成。

取組3：働き方改革に向けた取組を実施する。

- 2019年4月～ 各店各部署の管理職全員が、各自の「イクボス宣言」を実施し、部下のワークライフバランスを応援し、自らも人生を楽しむ職員となる。
- 2019年4月～ 利用可能な両立支援制度に関する全職員への周知徹底。