

「次世代育成支援対策推進法」に基づく

北見信用金庫行動計画

すべての職員がその能力を十分発揮できるような雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成30年 4月 1日 ~ 平成33年 3月31日

2. 当金庫の目標

① 短時間勤務制度の拡充

・三歳以上の子を養育する職員に対応する制度の整備

② 所定外労働削減のための定時退庫の継続実施

・毎週水曜、金曜実施（6～3月）⇒遵守率100%を目指す

③ 年次有給休暇の取得促進

・有給休暇取得率⇒政府目標水準の70%を目指す

3. 対策

○子育て中の職員へのヒアリング等を通じてそのニーズを把握し、安心して働くことのできる環境作りを実現させていく

○部店ごとに定時退庫日の管理を徹底するとともに、特定の職員に所定外労働が集中しないよう業務の平準化を進めていく

○計画的なジョブローテーションの実施等で休暇を取得しやすい環境作りを行ない、有給休暇取得率の引上げを実現させる

「女性活躍推進法」に基づく北見信用金庫行動計画

女性職員が活躍できる職場の醸成・雇用環境の整備を行なうため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成30年 4月 1日 ~ 平成33年 3月31日

2. 当金庫の課題

- ① 管理職を目指す女性職員が少ない
- ② 女性職員の配置先が営業部門（預金係）に偏っている

3. 目標と取組内容

<目標1>

管理職・監督職への女性職員の登用

◎ (H30/3 現在) 13名 ⇒ 期間内に20名以上に増員

(管理職⇒支店長・サテライト店長・副支店長・本部課長等)

(監督職⇒支店次長・支店長代理・本部係長等)

[取組内容]

- ・平成30年度～女性職員を対象としたキャリアアップ研修の開催
女性職員の意識調査（ヒアリング）
- ・平成31、32年度～外部研修への派遣（管理職養成講座等）
管理職・監督職への登用実施

<目標2>

営業店における融資・渉外担当部門への配置拡大

◎ (H30/3 現在) 担当11名 ⇒ 期間内に15名以上に増員

[取組内容]

- ・平成30年度～トレーニー制度を活用したスキルアップの機会創設
外部研修への派遣（融資入門講座等）
女性職員の意識調査（ヒアリング）
- ・平成31、32年度～内部集合研修によるスキルアップ・意識醸成
融資・渉外担当部門への配置（役席者・一般職）

【女性の活躍に関する情報公表】（平成29年度）

◎採用した職員に占める女性職員の割合

男性9名 女性11名 計20名（事務職採用）

女性職員の採用割合⇒55.0%

※別途嘱託採用あり（女性2名）

<参 考>

職員全体に占める女性職員の割合

男性187名 女性133名 計320名

女性職員の割合⇒41.6%

（平成27年度～38.2%）

以 上