

阿南信用金庫

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

当金庫は、全ての職員が「仕事での自己実現」と「家庭での役割」を両立し、特に女性職員が意欲を抑圧されることなく、自らの意志でキャリアを形成できる職場環境を整備するため、次の通り行動計画を策定する。

1.計画期間

令和8年(2026年)4月1日～令和13年(2031年)3月31日(5年間)

2.現状と課題:私たちが解決すべき「3つの壁」

分析の結果、女性の採用・定着は安定的であるものの上位職登用には以下の障壁がある事が判明した。

(1) 経験の壁(職域の偏在)

「女性は事務」という固定観念により管理職に不可欠な「意思決定」「渉外管理」の経験機会が限定的。

(2) 環境の壁(管理職像の硬直化)

長時間労働や過度なプレッシャーを伴う既存の管理職像が、キャリアアップへの意欲を削いでいる。

(3) 意識の壁(風土と価値観の抑圧)

「女性は家庭に入るべき」という無意識の偏見や過剰な配慮により女性の「働きたい」という意欲が抑え込まれ、男性の家事・育児参画への理解も十分ではない。

3.重点目標:2031年までに達成する数値

項目	現状	最終目標
① 女性管理職比率(M1以上)	13.6%	15.0%以上(+1.4ポイント)
② 月間平均時間外労働時間数	6時間 19:09	5時間(▲1時間)かつ管理職の退社時刻を30分短くする。
③ 男性の育児休業取得率	75.0%	100%(期間延伸も推進)

4.取組内容:具体的なアクションプラン

- 令和8年4月～:若手女性職員を対象に、渉外実務を経験させるジョブローテーションの実施。(目標①)
- 令和8年4月～:残業時間および在社時間をモニタリングし、目標設定と業務の集中を是正する。(目標②)
- 令和8年4月～:対象者と上司に対し、個別の制度周知と意向確認を徹底し、取得を必須化する。(目標③)

5.期待される効果

本計画の推進により、女性管理職比率を増やし多様な価値観が尊重される職場を実現します。また、職員一人ひとりの意思決定の質が向上することで、当金庫の持続可能な経営基盤をより強固なものとしします。