

平塚信用金庫 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境や研修制度を整えるため、つぎのように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年4月1日～2030年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1

- ・監督職（職責等級 I 以上）に占める女性の割合を 15%以上を維持する。

〈取組内容〉

- 2026年4月 入庫5年目の職員を対象として、キャリア形成に向けてキャリアプラン研修を実施する。
- 2026年4月 女性職員が監督職に必要な知識・スキルを身に付けるための階層別・職能別に分けた研修の実施。
- 2026年10月 通知文書を通じて、役職員にe-ラーニングの利用促進を図る。
管理者登用に向けた評価基準や昇格要件について、職員へ周知を行う。
- 2027年2月 業務の幅を広げるための計画的な配置転換や業務経験の付与を行う。
法人課長、融資課長を見据えた女性職員の積極的配置を行う。

目標2

- ・女性の平均勤続年数を平均12年以上に延伸する。

〈取組内容〉

- 2026年4月 新入職員から入庫4年目の職員を対象として、フォロー研修を実施し、業務に関する不安や課題を解消する。
- 2026年4月 ノー残業デーを継続実施し、役職員のワークライフバランスを維持する。
- 2026年4月 育児休業からの円滑な復職を支援するため、復職面談や柔軟な配置運用の活用を促進する。
- 2027年4月 長期勤続を促進する取り組みとして、永年勤続表彰制度の拡充を検討する。
節目ごとに職員の貢献を可視化し、長期的なキャリア形成への意欲向上を図る。