

# 湖東信用金庫行動計画

## (女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

職員が仕事と子育ての両立を実現し、また、女性が管理職として活躍できるような雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

【計画期間】 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日 (5年間)

### 【課題】

- ・職員数の男女比はほぼ同じだが、男性に比べて女性の管理職比率が低い  
(課長職以上の女性はR3年10月現在7.7%)
- ・男性に比べ女性の得意先係の割合が低い (女性渉外R3年10月現在17%)
- ・女性の育児休業取得率が100%に対し、男性の育児休業取得率が0%である  
(R2年度現在)

### 【目標】

- ①女性管理職 (課長職以上) を20%以上にする (2名→6名)
- ②女性支店長を計画期間内に5名以上出す (現在0名)

### 【取り組み内容・実施時期】

- 2022年4月～
- ・「キャリアパス」「フレッシュャーズプログラム」の見直し
  - ・女性を外部研修へ積極的に派遣
  - ・女性が少ない部署・業務への積極的な配置
  - ・性別にとらわれない業務の多様化を図り、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む
- 2022年10月～
- ・全職員を対象に、自己申告書等により今後のキャリアプランに関する面談を実施
  - ・キャリア形成をサポート、人材育成体系を策定
- 2023年4月～
- ・「キャリアパス」「フレッシュャーズプログラム」の実施
  - ・女性職員の配置状況・課題を分析し、対応を検討
- 2024年4月～
- ・前年度の「キャリアパス」「フレッシュャーズプログラム」の課題分析

**【目標】**

- ③男性職員が育児休業を取得しやすくなるよう環境整備を行い、計画期間内に男性職員の育児休業取得者を2名以上出す

**【取り組み内容・実施時期】**

- 2022年4月～
- ・育児休業に関する相談体制の整備
  - ・男性の育児休業について、事務連絡等により理解を深めるように周知する
  - ・対象者に育児休業の取得推奨を行う
  - ・有給休暇の取得促進として、5日間の連続休暇以外に、全職員を対象に、上期・下期各2日以上有給休暇の取得推奨を行う
- 2023年4月～
- ・男性の育児休業制度利用状況の把握・利用促進