

平成 28 年 4 月 1 日

湘南信用金庫

## 女性活躍推進法に基づく湘南信用金庫行動計画

湘南信用金庫では、女性が働きやすい職場環境の整備として、次世代認定マーク（通称：「くるみん」）の取得など取り組みを進めてきましたが、今般、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性が管理職として活躍できる雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定しました。

1. 計画期間 : 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 33 年 3 月 31 日

2. 当金庫の課題

課題 1 : 男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い

課題 2 : 女性管理職が少ないために、身近に目標とするロールモデルがない

課題 3 : 男女の固定的役割分担意識があり、職務転換が活発に行われていない

課題 4 : 管理職が長時間労働となっており、女性労働者にとって仕事と家庭の両立がしづらく  
管理職を目指す女性が少ない

3. 目標

目標 1 : 管理職に占める女性の人数を 10 人以上とする
--------------------------------

目標 2 : 営業職で働く女性の人数を 20 人以上とする
-------------------------------

目標 3 : 管理職の労働時間を月平均 180 時間以内とする
---------------------------------

4. 取組内容と実施時期

取組 1 : 女性職員を対象とした管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する
---

平成 28 年 10 月 ~ 研修プログラムの検討

平成 29 年 7 月 ~ 管理職育成キャリア研修の実施

平成 29 年 7 月 ~ 併せて管理職を対象としたキャリア研修を実施

取組 2 : 女性管理職のロールモデルの明示
------------------------

平成 28 年 4 月 ~ 女性キャリアモデル・ロールモデルの検討開始

平成 29 年 3 月 ~ 女性管理職ロールモデルの明示

取組 3 : 多様な職務経験ができるよう、男性が主だった営業職への女性の積極的な配置および研修を行う
--

平成 28 年 4 月 ~ 営業職への女性職員の配置

平成 28 年 5 月 ~ 女性営業職員を対象とした能力開発研修を継続的に実施

平成 28 年 5 月 ~ 定期的なフォローアップを実施

取組 4 : 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
-------------------------------------

平成 28 年 4 月 ~ 労働時間の適正な管理についての意識啓発

平成 28 年 5 月 ~ 社内イントラへ毎月の時間外労働状況の掲示

平成 29 年 3 月 ~ 1 年を通して時間外労働が削減されているかの検証

平成 29 年 4 月 ~ 継続的に意識啓発、検証・評価を行い、勤務時間管理を徹底する

女性の活躍に関する情報公表

平成 29 年 12 月 7 日

	平成 27 年度	平成 28 年度
・採用した労働者に占める女性労働者の割合：	45.0%	61.9%
・労働者に占める女性労働者の割合	35.9%	37.6%
・男女の平均勤続勤務年数の差異	4.5 年	4.9 年
・係長級にある者に占める女性労働者の割合：	24.2%	24.3%
・管理職に占める女性労働者の割合	3.1%	5.1%

※各年度末時点

以 上