

特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況

公表年月日 令和元年 9 月 1 0 日

(ふりがな) しょうなんしんようきんこ
特例認定一般事業主の氏名又は名称 湘南信用金庫(ふりがな) りじちょう いしわた たかし
(法人の場合) 代表者の氏名 理事長 石渡 卓

主たる事業 金融業(信用金庫)

住 所 〒238-8616

神奈川県横須賀市大滝町 2-2

電 話 番 号 046-825-1652

次世代育成支援対策推進法第 15 条の 3 第 2 項の規定により、下記のとおり公表します。

記

1. 特例認定を受けた一般事業主行動計画について

(1) 計画期間 平成 2 4 年 4 月 1 日 ~ 平成 2 9 年 3 月 3 1 日 (3 期目)

(2) 次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けた日及び特例認定を受けた労働局 平成 2 9 年 9 月 2 8 日 神奈川県労働局

2. 公表回数及び事業年度

(1) 公表回数 3 回目

(2) 事業年度

イ 公表事業年度 平成 3 1 年 4 月 1 日 ~ 令和 2 年 3 月 3 1 日

ロ 公表前事業年度 平成 3 0 年 4 月 1 日 ~ 平成 3 1 年 3 月 3 1 日

ハ 公表前々事業年度 平成 2 9 年 4 月 1 日 ~ 平成 3 0 年 3 月 3 1 日

3. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

公表前事業年度において		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をした男性労働者数の割合 (B) / (A) × 100
1 2 人	1 人	(C) 8 %

ロ(イ) 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合

公表前事業年度において			
配偶者が出産した男性労働者数 (D)	育児休業等をした男性労働者数 (E)	小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数 (F)	育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (E + F) / (D) × 100
1 2 人	1 人	1 7 人	(G) 1 5 0 %

(ロ) 育児目的休暇制度の具体的内容

子の学校行事参加休暇 配偶者の分娩休暇 子の看護休暇

○ 中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた事由に関する男性労働者数
 (特例を適用した項目は必ず記載。その他の中小事業主は任意記載)

ハ 公表前事業年度において看護休暇を取得した男性労働者数
 (1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。) 人

ニ 公表前事業年度において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ホ 公表前事業年度において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数 人

(2) 女性労働者の状況

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する、育児休業等をした女性労働者数の割合

公表前事業年度において		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をした女性労働者数の割合 (B) / (A) × 100
14人	32人	(C) 228%

4. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

	実施している措置(3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。)の内容
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	
イ 所定外労働の制限	
ウ 短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が申出ることにより30分単位で短縮することができる。
エ フレックスタイム制度	
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
カ 事業所内保育施設の設置運営	
キ 育児に要する経費の援助措置等	

5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況

① その雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

公表前事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
(30) 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	21	25	25	25	25	23
	7月	8月	9月	10月	11月	12月
	24	24	21	24	21	22

② 平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

0人

6. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	措置の内容	公表前事業年度の状況
ア 所定外労働の削減のための措置	① 労働時間（時間外労働）30分短縮運動 ② 8時前の出勤並びに19時以降の残業の自粛運動 ③ ノー残業デーの実施	
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	年次有給休暇計画的付与制度（年間5日）	○平均年次有給休暇取得率 54.5%
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	子の学校行事参加休暇 子の看護休暇 （中学校卒業まで）	

7. 女性の継続就業に関する状況

イ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表前々事業年度において出産した女性労働者数	公表前事業年度において	
	(A)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合 (B) / (A) × 100
(A) 17人	(B) 17人	100%

ロ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表前々事業年度において		公表前事業年度において	
出産した女性労働者数	出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数	(C)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合 (E) / (C + D) × 100
(C) 人 ※ (人)	(D) 人 ※ (人)	(E) 人 ※ (人)	% ※ (%)
※中小事業主は必須項目に加え、「対象年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、()内に任意で公表できます。			

8. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の計画の内容及びその実施状況

	実施している取組	計画の内容	実施状況
ア 女性労働者に向けた取組	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修		
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組		
	③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組	① 妊娠中出産後育児休業中および育児期間中の従業員を対象とした相談窓口「たまご・ひよこ窓口」の活用 ② 育児休業中のママ・パパを対象とした子どもと一緒に参加できるランチミーティング会の実施	① 「電話」「育児報告書」「メール」を活用して対応 ② 希望者で実施。年間4回開催し、計31名が参加
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組	女性職員ならではの個性や能力を最大限に発揮できるように、女性渉外担当者を選抜して個人層の資産相談に広く応じられるLA制度（ライフプランアドバイザー）を平成28年3月に創設。任期を2年と定め、より多くの女性職員が活躍できる環境を創出していく	平成30年2月に第2期生6名を新たに任命。将来的に渉外担当の中核を担う存在と位置づけ、内外研修等を積極的に実施・派遣するなど育成体制の強化を図った
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修	階層別研修や管理職に必要なスキル育成を目的とした研修などを通じ、女性管理職を目標としたキャリアプランをイメージし、自身の将来設計や自己成長について考える機会を設けて意識の醸成を図る	管理職未満の女性職員を対象に公募及び選抜により機会を提供している
イ等 管理職に向けた取組	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組	① 必要に応じてトップからメッセージを発信 ② かながわ女性の活躍応援サポーターに参加	① 社内イントラ・社内報「湘南の風」を活用し従業員へ周知 ② かながわ女性の活躍応援サポーターとして神奈川県HPで紹介される ③ 湘南信用金庫HPを活用し周知
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	女性管理職スキルアップ講座・女性管理職講座	女性管理職を対象に公募及び選抜により実施

<p>③ 働き続けながら子育てを行 う女性労働者がキャリア形成 を進めたい働き方に見直し る体制及び働き方管理職研 修</p>		
<p>④ 育児休業等を取るとも中 長期的に処遇が可能な人事 進基及べ人事評制 直しに向けた取組</p>		