

「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

鶴岡信用金庫

全職員が、仕事と生活の調和や両立を図ることができ、その能力を十分に発揮できるような働きやすい環境の整備を図るとともに、地域金融機関として、この地域を担う次世代の育成を支援するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日

2. 計画の内容

目標1 : 毎年、当金庫の育児休暇や子の看護休暇の利用状況を把握し、
利用しやすい職場環境であるか、また、改善点等がないか検討する。

【対策】

- ・各年 3月 休暇制度の利用状況を把握
- ・各年 9月 利用しやすい環境づくりを人事企画課で検討
⇒利用状況が悪い場合は、社内メールで利用周知を図る。

目標2 : 年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均で年間11日以上とする。

【 対策 】

- ・令和2年 6月～ 有給休暇取得を推進するため、新たな休暇制度を検討する
- ・令和3年 4月～ 新たな有給休暇制度を規程に追加し、全職員に周知する

以上

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

鶴岡信用金庫

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日
2. 当庫の課題
 - (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、キャリアアップに向けた研修を受講する女性職員の割合が少ない。
 - (2) 有給休暇の取得日数が少ない。

3. 目標と取組

目標1：女性職員のキャリアアップに向けた選抜研修等の受講割合を30%以上（前年24%）とする。【2019年度研修受講割合 男性職員76% 女性職員24%】

【取組と実施時期】

- ・各年 3月 職員に対し、希望する研修についてのアンケートを実施
- ・各年 4月 アンケート回答を基に、対象職員が研修を受講する
- ・各年10月 研修受講者が講師となって、社内研修を開催する

目標2：有給休暇取得日数を11日以上（前年比+3日以上）とする。

【2019年4月～2020年3月 有給休暇取得日数 8.7日】

【取組と実施時期】

- ・令和2年 6月～ 有給休暇取得を推進するため、新たな休暇制度を検討する
- ・令和3年 4月～ 新たな休暇制度を導入し、全職員に周知する
⇒全職員が取得しやすい環境になるように、業務効率化や事務負担の平準化を図るための啓発を実施する

以上