

# アイオー信用金庫 行動計画

当金庫は、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  
に行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和6年3月31日

2. 当社課題

課題1：採用における男女競争倍率、男女の継続勤務年数に大差はないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：有給の取得率において店舗間、個人差がある。

3. 目標と取組内容・実施期間

(1) 目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を10%以上にする。

①取組1：これまで女性職員が少なかった職種等に女性を積極的に配置。

●令和2年 4月～ 女性があまり配属されてこなかった職種に女性を配属する上での問題点を分析

●令和2年 10月～ 対象となる女性職員へのヒアリング等の実施

●令和3年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施

②取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施。

●令和2年 10月～ 女性職員に対する研修ニーズ把握のため、ヒアリング等を実施

●令和3年 4月～ ヒアリング等の結果を踏まえ、研修プログラムの策定

●令和3年 7月～ 管理職育成キャリア研修等への派遣

(2) 目標2：年間有給取得率を金庫平均60%にする。

①取組1：現状を把握し有給を取得しやすい職場づくり。

●平成30年 4月～ 年5日のリフレッシュ休暇の他に年5日のハッピー休暇取得制度を制定

●平成31年 4月～ 時間単位有給制度の制定

●令和2年 4月～ 令和元年度の有給取得率を分析

●令和2年 10月～ 有給取得率の低い店舗所属長・低い職員、高い店舗所属長にヒアリングを実施、要因を分析

●令和3年 4月～ 有給休暇取得の意識づけのため定期的なヒアリング等を実施

施行：令和2年4月1日