

女性を含む全ての職員がキャリアプラン・ライフプランの双方を意識し、積極的な能力発揮を行う職場環境整備に向け、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当行の課題

- (1) 管理職に占める女性割合の向上
- (2) 仕事と家庭生活の両立を支援する職場風土の醸成

3. 目標内容

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ① 女性管理職を15名以上登用する
- ② 役席者・主任に占める女性労働者の割合を18%以上とする

< 取組内容・取組の実施時期 >

2021年4月～

女性行員およびその管理者向けの研修会実施により管理職養成に向けた取組を実施する。
また、女性行員のキャリア研修においてライフプランを意識した研修プログラムの充実を図る。

- ① 女性役席者・主任を対象とした研修プログラムを2年に1回以上実施する。
- ② 女性を部下に持つ管理者向けの研修会を年1回以上実施する。
- ③ 特定職・一般職を対象とした3年目、4級昇格者、2級昇格者向け研修をそれぞれ年1回以上実施する。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ① 男性の育児休業取得率を96%以上とする
- ② 年次有給休暇1人あたり平均取得日数を14日以上とする

< 取組内容・取組の実施時期 >

2021年4月～

次のとおり仕事と家庭生活の両立支援に向けた職場風土醸成への取組を実施する。

- ① 子供が誕生した男性行員には、所属長および本人あて個別に育児休業にかかる制度周知と育児休業の取得促進を行う。取得未了の職員に対しては継続的なフォローを行い、育児休業取得について上席者を中心とする意識と理解を高める。
- ② 制度休暇を含めた有給休暇取得促進に向け、取得状況を企業内イントラネット内の「ニュース」等にて周知するなどの取組を労使一体で実施する。