

東海労働金庫 第3期行動計画

女性職員が管理職として活躍でき、男女が共に長く勤められる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2022年4月1日から2025年3月31日の3カ年
(令和4年4月1日から令和7年3月31日)
2. 目標、取組内容、および取組の実施時期

目標1：管理職（次長級以上）に占める女性割合を11%以上とする。

<取組内容及び時期>

- 上位職を目指す意識を醸成する。(2022年4月以降随時)
 - ①キャリアデザインセミナーを随時開催する。
(2022年度：総合職3等級新規昇格者へキャリアデザインを意識するための研修を実施する。)
 - ②自己申告面談時に所属長からの働きかけを継続実施する。
 - ③「全国ろうきん教育研修」へ女性職員を積極的に派遣し、キャリア研修の講師（発信者）として人材活用する。
 - 管理職を含めたワーク・ライフ・バランスの向上を推進する。(2022年4月以降通年実施)
 - ①全職員（管理職を含む）の就業時間を原則8:00~20:00（8to8）までとし、男女ともに育児・介護等と両立をしながら役割を担える職場環境を目指す。
 - ②毎月の原則第2水曜日を「一斉ノー残業デー」とする。
 - ③原則毎週水曜日を「早帰り日（定時退庫）」とする。
 - 管理職に対して研修を実施し、両立支援制度等の理解を促進する。
 - ①管理職研修にて、「メンタルヘルス不調の未然防止」「不妊治療のしくみ」をテーマとして取扱う。(2022年度)
 - ②次長研修において、「改正育児介護休業法」「労働者派遣法」をテーマとして取扱う。
(2022年度)
- ※以降、各年度の教育研修計画において研修内容を検討する。

目標2：全職員（管理職含む）の有給休暇取得率を70%以上とする。

<取組内容及び時期>

- ※目標2については全ての取組内容を通年実施する。
- ※期中退職・期中入庫・育児介護休職・私傷病休職者を除く
- 全職員が、各月1日以上有給休暇取得（半年休・季節休暇含む）となるよう取組み、年間12日有給休暇取得者80%以上を目指す。
- 年休が10日以上付与されている職員については、12月末時点で5日以上有給休暇（季節休暇・時間単位年休除く）取得となるよう取組む。
- 毎月、有給休暇取得状況を各部ニュースにて周知する。