

女性活躍推進法施行に係る「一般事業主行動計画」の公表について

当金庫では、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したので公表します。

2025年4月1日

足立成和信用金庫 行動計画

1. 計画期間 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の勤続勤務件数に大きな差は見られないが、管理職に占める割合が低い。

課題2：管理職の手前となる代理職を目指す女性職員が少ない。

課題3：ワークライフバランスにおいて、介護休暇や男性の育児休暇等取得がない。

3. 目標

代理職に占める女性の割合を35%以上にする。

男女の平均勤続年数の差異を5年以内にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：柔軟な働き方の推進を検討、実施する。

●2025年 4月 ～ 「ノー残業デー」の定着化。毎週水曜日、金曜日、8月は月間として設定している。自己研鑽、リフレッシュを目的とする。

●2026年 4月 ～ 1時間単位での有給休暇制度の検討
15分単位での短時間勤務制度の検討

取組2：管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

●2025年 9月 ～ 研修ニーズ把握のため、アンケート、キャリア面談等を実施。

●2026年 4月 ～ 昇格必須項目における自己研鑽フォロー研修の実施。

●2026年 7月 ～ 管理職育成モチベーションアップ研修の実施。（定期的継続開催）

取組3：産休・育児休業者および復職者のメンタルとスキルをフォローする。

●2025年 4月 ～ 産休・育児休業者の会へ配偶者も参加可とする。
男性職員の育児休業、子の看護休暇取得の促進を行う。

●2026年 4月 ～ 出産等で退職した職員を再雇用する制度を制定する。

●2026年 9月 ～ 管理職に対するイクボス研修を実施する。

以上