

大阪協栄信用組合 行動計画

女性が管理職として活躍できる職場環境の構築。

また、職員の働き方を見直し、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容

【目標1】 計画期間内に育児休業取得率を男性20%以上。

女性の育児休業取得率は現状の100%取得を維持。

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

〈取組内容〉 (2025年4月～)・全職員に対し、育児休業・産後パパ育休制度について周知。

(2025年4月～)・全職員に対し「育児」に関する両立支援制度等について周知。

(2025年4月～)・休業者の業務カバー体制の検討・実施。

【目標2】 管理職(課長以上)に占める女性の割合を、30%以上とする。(女性活躍推進法)

〈取組内容〉 (2025年4月～)・主任以上に対する、育成研修の継続実施。

(2025年4月～)・主任以上に対する、キャリア研修項目等の検討・実施。

(2025年4月～)・管理職候補人材の掘り起こし。

【目標3】 全職員の一人当たりの各月ごとの法定時間外労働(残業)時間数「なし」を維持。

法定休日労働時間数については、8時間未満とする。

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

〈取組内容〉 (2025年4月～)・業務の効率化、合理化を継続実施。

(2025年4月～)・休日労働の原因の分析等を行い、平日業務時間内での対応等を検討。

以上