

豊田信用金庫 行動計画

計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

1. 次世代育成支援対策推進法

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りやすい雇用環境の整備をおこなうため、次のように行動計画を策定する。

◇ 内容

目標1 計画期間中における男性職員の休暇制度である「産後介助休暇」について、配偶者が出産した職員の取得率を90%以上とする。

< 対策 >

- 「産後介助休暇」制度の積極的な情報発信を行い、周知を図る。
- 配偶者が出産した職員へ個別に制度を案内し、取得管理を行う。

目標2 職員が、仕事と家庭のバランスを取れるよう、残業時間の短縮と有給休暇の取得率向上を目指す。

< 対策 >

- 定時で退勤した日数が、一定以上となる支店の業績評価を加算する。
- 有給休暇の取得を業績評価で管理し、上期5日/通期10日未満の取得については減点とする。

2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性が様々な分野で活躍できる雇用環境の整備を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 当庫の課題

採用における男女比率には大きな差は見られないが、管理監督職に占める女性割合が低い。

女性の担当する係が男性と比べて限定的であり、職務範囲が狭い。

監督職になる試験に女性の申込者が増えない。

2. 目標

1. 女性の管理監督者（営業店主任含む）を現在66名から80名とする。

<取組内容>

2021年4月～ ・長時間労働是正のため、定時で退勤した日数が一定以上となる支店の業績評価を加算する。

2021年4月～ ・管理監督職の人事評価における人事評価制度の見直しをするためコンサルタントを導入する。

2023年4月～ ・新人事評価制度開始。

2. 渉外係等に女性を積極的に登用する。

現在 10 名の女性渉外担当者を 15 名にする。

<取組内容>

2021年4月～ 採用活動において女性渉外希望者を積極的に採用する。

2022年4月～ 女性渉外担当者を1名以上登用

2023年4月～ 女性渉外担当者を2名以上登用