日新信用金庫

女性活躍推進行動計画

女性が活躍できる職場を実現するため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間

２０２６年４月１日～２０３１年３月３１日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標１：女性管理職比率を現在の９．０９％から１１％以上に増加させる

※　「女性管理職」…課長級より上位の役職（除く役員）

【取組内容】

≪管理職立候補制度の案内≫

２０２６年１２月頃　管理職立候補制度を案内、利用を促す

≪所属長との面談≫

２０２７年１月　　所属長との面談により管理職への意欲度を確認、昇進昇格の参考にする

次年度以降についても上記取組みを進め、目標達成に努めます。

目標２：係長級に占める女性の比率を現在の４５．６７％から５０％以上に増加させる

※　「係長級」…管理職以外の役職者（副課長、係長等）

【取組内容】

≪渉外アシスタント制度の運用開始≫

将来、組織の中核を担う人材である総合職員には渉外担当者の準備段階として渉外アシスタント業務で経験を積んでもらい、万能型の人財を育成することで係長級の役職者も増加に繋げる。

２０２６年度の秋または冬頃　渉外アシスタント制度の導入開始

次年度以降　　渉外アシスタントから渉外担当者への移行

≪産休育休中職員交流会の開催≫

上記交流会を開催することで、社会との関りが減り閉塞的になりやすい産休・育休中の職員の孤独感の軽減、休業中に変化する業務の変更点を共有することで復職への不安軽減を図る。

２０２６年５月～　産休・育休中および復職後間もない職員を対象にアンケートを実施

２０２６年９月頃　交流会開催

≪所属長との面談≫

２０２７年１月　　所属長との面談により管理職への意欲度を確認、昇進昇格の参考にする

次年度以降についても上記取組みを進め、目標達成に努めます。

目標３：有給休暇取得率を現在の７７．５％から８０％以上に増加させる

【取組内容】

２０２６年４月～　年次有給休暇の付与日数を増加

２０２６年４月～　各種会議等で有給休暇の取得を促し、休暇取得しやすい環境を整備

２０２７年４月～　有給休暇の平均取得日数１５日を目指すため、5 連続有給休暇を取得した四半期以外の日に、全員が有給休暇を１日取得する「プラス１日運動」を開始

次年度以降についても上記取組みを進め、目標達成に努めます。

以　上