

多様な人材が生き生きと働くことができる雇用環境を整え、新しい取り組みに挑戦する風土を築くことを目的として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

※【次世代】次世代育成支援対策推進法に基づく取組目標

【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標

目標1：総労働時間削減運動を展開する。【次世代】

○所定外労働の削減

継続実施

- ・支店単位でノー残業デーの実施
具体的な実施日は支店ごとに定め全社共有する。
- ・不要な残業を行わないよう支店長会議を通じて周知する

目標2：年次有給休暇取得率を75%以上とする。【女活】

（令和4年実績：69.5%）

○年次有給休暇取得の促進

継続実施

- ・年間取得日数目標を設定し、期中での取得状況確認を行う。
令和6年4月～
- ・全社的に年次有給休暇の計画取得制度を導入する。
- ・年次有給休暇の連続取得の推進期間を設け、連続取得を呼びかける。

目標3：育児と仕事の両立支援を促進する。【次世代】

○女性社員の両立支援

令和6年4月～

・育児休職中社員との面談の目的や実施時期・内容等をまとめたマニュアルを作成し、職場が主体的に実施できる体制を構築する。

○男性社員の育児休職取得の促進

令和6年10月～

・子が誕生した男性社員とその上司に向けて、育児休業取得を促進し、実質的な育児参加につながるよう促す。

目標 4 : 営業職における女性の比率を 15%以上にする。【女活】

(令和 4 年度末 5%)

○女性営業職配置の取組

継続実施

・男女を問わない配置に必要な条件を確認し、必要に応じた業務の見直しを行う。

令和 7 年 4 月～

・社内研修の実施及び社外研修の派遣等を行い、スキルアップの機会やキャリアアップを考える場を提供する。