

女性活躍推進法に基づく行動計画

兵庫県信用組合は、女性のキャリア形成を支援するとともに、性別を問わず優秀な人財が定着し長く活躍できる就業環境を整備し、全役職員が「活躍する機会が平等である」と実感できる風土づくりを行うため、次のような取組を推進してまいります。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5か年）

2. 当組合の課題

- ① 管理職に占める女性の割合が低い
- ② 総合職に占める女性の割合が低い
- ③ 男性の育児休業取得率が低い

3. 目標

【目標1】管理職に占める女性の割合を15%以上に引き上げる

【目標2】総合職に占める女性の割合を35%以上に引き上げる

【目標3】男性の育児休業取得率を75%以上に引き上げる

（女性の育児休業取得率は引続き100%を維持する）

4. 取組内容

【目標1】女性管理職比率向上に向けた取組み

令和 8年4月～ 女性職員を対象とした研修や座談会の開催（年2回程度）

管理職を目指すことに不安を感じる女性職員を対象にキャリア希望・課題を自由に発信する機会を設ける

令和 8年4月～ 管理・監督職を対象とした「女性活躍推進の意義とアンコンシャスバイアス（無意識の偏見や思い込み）」の研修を開催（年1回）

令和 9年4月～ 代理・係長層を対象に管理職研修、マネジメント・リーダーシップ研修等への参加を勧奨する（外部研修含む）

令和 9年4月～ 管理職が健康的かつ効率的に働ける環境の整備（業務の見直し、長時間労働の是正、有給休暇の積極的取得等）

【目標2】女性総合職比率向上に向けた取組み

（1）採用強化に関する取組み

令和 8年4月～ 女性総合職採用比率の目標設定を50%とする

- 令和 8年4月～ 母集団形成の強化
地元大学との連携強化・会社説明会への女性総合職の参加等
- 令和 9年4月～ 広報・ブランディングの強化
えるぼし・くるみんの取得、女性管理職や育児休業復職者の活躍
事例の発信等

(2) 職掌転換制度の積極的な推進

- 令和 8年4月～ 転換者数の目標を毎年5名～10名程度とする
(5年間で30名程度を目標とする)
- 令和 9年4月～ 職掌転換後のフォロー研修実施を検討
リーダーシップ、営業基礎研修・融資実務研修等

(3) 柔軟な働き方の導入

- 令和 9年4月～ 育児休業制度の拡充を検討
- 令和10年4月～ 在宅勤務や時差出勤等の制度化を検討

【目標3】男性の育児休業取得率向上に向けた取組み

- 令和 8年4月～ (配偶者) 出産前の育児休業制度の説明会実施
(希望者のみ、WEB可)
- 令和 9年4月～ 育児休業明けのフォロー研修等実施の検討
- 令和10年4月～ 出生児育児休業制度の拡充を検討
(給与保証日数の追加・フォロー手当の検討等)

以 上