

令和6年4月1日

## 【飯田信用金庫行動計画】

女性職員が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

### 記

1. 計画期間 令和6年4月1日から令和9年3月31日までの3年間
2. 課題
  - ①人事制度改定により若手職員は性別でなくキャリアにより働き方（コース）を選択することとし、総合職を「組織長である支店長やマネジャーを目指す職員のコース」と定義したが、依然管理職や組織長を目指す女性職員は少ない
  - ②令和4年度から管理職の時間外労働改善に取り組んでいるが、他企業と比べ未だ長時間労働の傾向がある
  - ③女性の勤続年数は徐々に長くなっているものの、男性職員に対して開きがある
3. 数値目標
  - ①一般職の女性総合職を一般職全体の25%以上とする  
(令和5年時点での複線型採用女性総合職21.4%)
  - ②役席（課長代理格以上）に占める女性役席の割合を25%以上とする  
(令和5年度女性役席割合20.3%)
  - ③女性の平均勤続年数を15年以上とする  
(令和1年度8.9年、令和4年度11.2年)
4. 取組内容  
**【取組1】 性別を問わず皆が安心してキャリア形成できる職場をつくる**
  - 令和6年4月～ 人事制度の改定（複線型コース拡大）  
職員満足度（ES）調査実施  
若手職員に対する他部門の職場体験（毎年継続）
  - 令和7年4月～ ES調査の結果を検証し課題解決策の検討・実施  
女性職員の職域拡大のための配属・役割任命
  - 令和8年6月～ 働き方や職員の意識変化に合わせた人事制度改定の検討・着手  
女性職員の職域拡大のための配属・役割任命

**【取組2】 女性が目指したいと思える管理職の働き方の改革**

- 令和6年4月～ 過重労働者に対するストレスチェック（45時間／月以上）  
基準を超えた場合には職場ごとに業務改善・支援体制策を提出  
定時退庫運動、時差出勤の実施
- 令和7年4月～ 上記取組の検証と継続実施

**【取組3】 女性が長く働くことが出来、職員同士が助け合う職場環境・雰囲気づくり**

- 令和6年4月～ 幹部職員に対する人材マネジメント研修  
飯田市による「わが家の結いタイム」パートナー企業申請
- 令和6年4月～ 継続実施  
早退・欠勤に対するグループ・ブロックによる応援体制  
育児等による休暇の優先取得  
職場診断アンケートなどを実施し状況・要望の把握と改善

以 上