

次世代育成支援対策に関する行動指針

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、プラチナくるみん認定企業として次のように行動指針を策定する。

1. 取組み期間

2025年4月1日 ～ 2028年3月31日までの3年間

※ 本行動指針は社会情勢や当庫の取組み状況を踏まえ、3年に1度見直しを行うことを原則とする。

2. 内 容

【目標1】育児休職しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を実施する。

<男性職員>

- ① 育児休業取得率を50%以上とすること
- ② 育児休業および配偶者の出産休暇の合計取得割合を75%以上とすること
- ③ 育児休職取得平均日数が前回取組み期間※より上回ること

※ 今回の比較対象期間は2022年度～2024年度とする

<女性職員>

- ① 有期雇用職員以外の女性職員の育児休業取得率を75%以上とすること
- ② 育児休業が取得できる女性有期雇用職員の育児休業取得率を75%以上とすること
- ③ 子を出産した職員（出産予定で退職した職員含む）が子の1歳誕生日まで在籍している割合を70%以上とすること。

<対策その1（2025年4月～）>

育児休業中の職員に対し、復職直前や休業明けのケア、復職先の部店に対する指導が適切なタイミングで実施されるよう体制整備を行う。

<対策その2（2025年7月～）>

男性職員が育児休業を取得しやすいような環境を醸成する。

<対策その3（2025年10月～）>

育児休職取得者の体験談を庫内ニュースで発信する。

<対策その4（2025年4月～）>

「出産育児ハンドブック」について全職員の閲覧を可能とし、育児該当者以外の職員も含めた職場全体で育児休職しやすく、職場復帰しやすい環境を醸成する。

<対策その5（2025年10月～）>

育休取得希望者に対し、安心して長い期間が取得できるような施策（業務のフォロー体制や出生後休業支援給付の新設等）を伝えるツールを作成し、配付する。

【目標 2】 時間外労働の削減と年次有給休暇取得のための措置を実施する。

＜時間外労働＞

- ① 月平均の（法定）時間外労働 60 時間（所定時間外労働時間 84 時間）以上となる職員がいないこと。
- ② 職員全体の（法定）時間外労働時間を月平均 30 時間（所定時間外労働時間 54 時間）未満とすること。

＜年休取得＞

全職員の平均年休取得日数を 13 日以上とすること。

＜対策その 1（2025 年 4 月～）＞

各職場で毎週 1 回「ノー残業デー」を実施する。

＜対策その 2（2025 年 4 月～）＞

各職場で年休取得計画を作成し、計画的に取得する。

＜対策その 3（2025 年 4 月～）＞

時間外労働をモニタリングし、必要な対策を講じる。

【目標 3】 育児を行う職員が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を支援するための措置を実施する。

＜対策その 1（2025 年 10 月～）＞

育児休業中の職員に対して、庫内報や各種ニュース等の情報提供を行う。

＜対策その 2（2025 年 10 月～）＞

育児を行う職員のキャリア意識醸成を目的とした研修等を検討し、実施する。

＜対策その 3（2025 年 7 月～）＞

アンコンシャスバイアス（無意識の偏見・思い込み）をなくす取り組みを行う。

＜対策その 5（2025 年 4 月～）＞

ダイバーシティ推進施策（女性活躍・若年層対策施策）をロードマップに則り実施する。

以 上