NEWS　RELEASE

令和４年４月１日
全 国 信 用 協 同 組 合 連 合 会

各 位

人財ダイバーシティ基本方針ならびに
女性活躍推進計画、次世代育成支援計画の公表について

全国信用協同組合連合会（以下、全信組連 理事長 内藤純一）は、すべての職員が働きがいや働きやすさを感じながら能力を発揮できる環境を整備するための基本的な考え方として、「人財ダイバーシティ基本方針」を策定しましたので、女性活躍推進法ならびに次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画とあわせて、以下のとおり公表いたします。

当会は、性別や年齢にとらわれることなく、多様な人材が各自の個性や能力を活かし自分らしく活躍できる職場づくりに、より一層積極的に取組んでまいります。

以　上

****

（当ニュースリリースの内容に関するお問合せ先）
全国信用協同組合連合会　人　事　部
ＴＥＬ ： ０３－３５６２－５１１２

（広報活動全般に関するお問合わせ先）
全国信用協同組合連合会　総合企画部
ＴＥＬ ： ０３－３５６２－５１１５

****

人財ダイバーシティ基本方針

全ての職員にとって“働きがいのある”“働きやすい”職場にするために

全信組連は、倫理憲章に掲げる「働き方改革の推進、職場環境の充実」を目指し、多様性ある人材が各自の個性や能力を生かして働ける職場づくり、そして、職員一人ひとりが自らが思い描くワークライフバランスを実現し、長く働くことができる職場づくりに取組んでいきます。

具体的な取組内容は以下のとおりです。

職員の人権の尊重、快適な職場環境の確保等

職員が互いの価値観を受容し、多様性を認め合うことができる組織風土を醸成します。

- **ダイバーシティに関する理解の促進**

  性別や年齢、障がいの有無にとらわれない考え方や、職員一人ひとりの働き方を互いに尊重するマインドを組織内に浸透させるため、2022年度より、すべての役職員を対象として、ダイバーシティの概念を学ぶ研修を実施します。

- **ユニバーサルマナー検定の受講**

  障がいを持つ方への理解を深めるとともに、高齢者の方等も含め、広くすべての人に対する接し方やマナーを学ぶことを目的として、役職員がユニバーサルマナー検定（3級）の認定を受けています。

  また、2018年度には、こうした障がい者や高齢者に対する意識啓発への取組に基づき、東京都「心のバリアフリー」サポート企業の登録を受けました。

※「ユニバーサルマナー」…自分とは違う誰かのことを思いやり、適切な知識のもと、サポートをさりげなく実践すること。
「心のバリアフリー」　…障がい者や高齢者など、すべての人に配慮できるよう、施設整備だけでなく社会や環境のバリアを取り除くこと。

能力を最大限発揮できる職場づくり

多様性ある人材のキャリア形成支援への取組を強化し、意欲・能力のある職員が活躍できる職場づくりや、世代別のキャリア形成支援策、子育て・介護・定年等、各ステージに応じたライフプランサポート等に取組みます。

➢ 女性の活躍推進

2016年度より、女性職員の自ら管理職を目指す意識を醸成するべく「女性活躍推進研修」を開始したほか、管理職を目指す女性職員が、より広い目線や考え方、専門的知識を習得するための制度として、本部各部署において実際の業務に取組む内部トレーニーを実施してきました。また、2020年度より新人事制度に移行し、従来の総合職・一般職の区分を撤廃、職種を一本化しており、意欲、能力のある女性職員がより積極的にキャリアアップを目指すことができる環境を整備しています。

今後も女性職員が自身の持つ能力を十分発揮できる職場づくりに取組んでいきます。

〇全信組連 女性活躍推進計画

別紙１のとおり。

〇女性活躍推進法に基づく情報公表

項目	2020年度
管理職に占める女性労働者の割合	8.3%
有給休暇取得率	55.2%

➢ キャリア形成支援

職員が各世代において必要とされるスキルや知識を習得することを目的として、世代別の集合研修等を実施し、当会でキャリアを歩んでいく自らの姿を描くためのサポートを行っていきます。

また、こうした研修の機会を捉えて、所属部署を超えてディスカッションを行ったり、先輩職員が若手職員を対象とする研修講師を務めたりと、部署や世代の枠組みを超えた交流の場面を設け、互いの価値観の共有や、ともに刺激を与え合うことによって、仕事に対するモチベーションアップを促していきます。

仕事と家庭の両立の支援

出産・育児・介護に携わる職員に対する支援策を拡充し、スムーズな制度利用につなげていきます。
また、メリハリある働き方を推進し、職員一人ひとりが仕事とプライベート双方を充実させられるようサポートしていきます。

➢ 出産・育児・介護支援制度

出産や育児、介護に携わる職員を適切に支援するため、母性健康管理に係るサポート体制（通院休暇、通勤緩和措置等）、育児休業制度や介護休業制度（勤務時間の短縮や時間外労働の制限・免除等）を整備しています。

すべての職員が仕事と家庭の両立を望むバランスで実現できるよう、組織内における各種支援制度の認知度向上に加え、制度を利用する職員に対する周囲のサポート意識と、制度を利用する職員自身の仕事と家庭の両立に向けた意識の双方の醸成に取組んでいきます。

〇全信組連 次世代育成支援計画

別紙２のとおり。

➢ 有給休暇の取得率向上

職員の健康増進とプライベートの充実を後押しするため、連続休暇制度（5営業日連続）やリフレッシュ休暇制度（3営業日連続）を整備しているほか、時間単位有給休暇（1時間単位）の導入により柔軟な有給休暇の取得を可能としています。

今後も有給休暇取得推進期間の設定や、新たな休暇制度の創設等によって、職員に計画的な有給休暇の取得を働きかけ、職員の健康増進を図っていきます。さらに、組織内に休暇取得意識を浸透させることにより、日頃から部署内における業務の共有化を促し、チーム対応力のアップにも取組んでいきます。

別紙１

全信組連　女性活躍推進計画

女性職員の活躍支援と、すべての職員を対象とする仕事・家庭の両立支援を推し進めるべく、以下のとおり行動計画を策定する。

１．計画期間

2022 年４月１日～2026 年３月３１日までの４年間

２．内容

目標１：女性職員から５名を部室店長に登用する。

＜対策＞

- 部室店長候補の女性職員に対し、役員または部室店長がメンターとなって定期的に面談を実施する。
- 女性職員が他企業の女性管理職と交流する機会を設定する。
- 性別や年齢にとらわれず、やる気のある職員が部室店長やグループ長等に挑戦できる「役職立候補制」を実施する。

目標２：有給休暇取得率を７０％以上に引き上げる。

＜対策＞

- 年末年始やGW、お盆時期等に「有給休暇取得推進強化期間」を設定する。
- 上司が部下の休暇取得状況を適切に把握し、自身を含む職員の計画的な休暇取得を推奨する。
- 各部室店の有給休暇取得率を定期開示する。

別紙２

全信組連　次世代育成支援計画

職員が仕事と生活の調和を図り、その能力を最大限発揮できる職場づくりのため、以下の行動計画を策定する。

１．計画期間

2022 年４月１日～2026 年３月３１日までの４年間

２．内容

目標１：育児を行う職員のキャリア形成を支援する。

＜対策＞

- 育児休業復帰者や短時間勤務制度の利用者を中心に、子育て中の職員を対象とするキャリアサポート研修を実施する。

目標２：育児を行う職員が育児サービスを利用する際に要する費用を援助する。

＜対策＞

- 福利厚生サービス(カフェテリアプラン)を導入し、育児支援に関するメニューを取り入れる。

目標３：母性健康に関する措置や育児休業制度の諸制度について、職員の認知度向上を図る。

＜対策＞

- 管理職向けに「育児休業制度」に関する研修を実施する。
- 当制度を中心とした両立支援に関するハンドブックを作成する。

目標４：職員の多様性、人格、個性を尊重する働き方実現に向けたより一層の意識の醸成を図る。

＜対策＞

- 全役職員を対象に「ダイバーシティ推進研修」を実施する。