



## 株式会社富山第一銀行 行動計画(第4期)

職員がお互いに尊重し信頼し合える「働きやすさ」や「働きがい」のある企業を目指し、「仕事と家庭の両立に向けた支援の継続」、「柔軟で多様な働き方の実現」、「自己成長を実感できる職場環境の整備」に取り組みます。

1. 計画期間 : 2023年4月1日 ~ 2026年3月31日(3年間)

### 2. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1 管理職に占める女性労働者の割合を12%以上にする。

##### <取組内容>

- 2023年4月 ~ 「副業・兼業制度」を導入し、職員のレベルアップや能力開発の機会をつくり、専門的スキルを持った人材の育成につなげる。
- 2023年4月 ~ 本人の成長に資する各種育成カリキュラムの対象者に、意欲や能力のある女性職員を積極的に登用する。
- 2023年7月 ~ パートタイマーに対する育成研修を充実させ、多様な働き方の支援や、行員登用へのサポートを行う。
- 2023年7月 ~ e-ラーニングの活用や研修・セミナーの録画配信等により、短時間勤務者がいつでも受講できる環境を整える。
- 2023年10月 ~ 内外の講師・専門家等によるキャリアサポートなど、育児休業者の復職前研修を更に充実させる。
- 2023年10月 ~ 管理職を目指す行員向け研修や1on1面接を充実させ、役員や上司によるメンタリング等のサポートを実施する。
- 2024年4月 ~ 結婚、育児、介護などによる退職者を対象とした現行の「ジョブリターン制度」を見直し、対象者を拡大する。
- 2025年4月 ~ 「テレワーク勤務制度」の有効活用、「フレックス勤務制度」導入の検討により、柔軟に働ける環境を整える。

#### 目標2 職員の有給休暇取得率を70%以上にする。

##### <取組内容>

- 2023年4月 ~ 休暇制度を見直し、全職員が有給休暇を取得しやすい環境を整える。
- 2023年4月 ~ 有給休暇の年間スケジュールを立て職場内で共有し、計画的に取得しやすい体制をつくる。
- 2023年10月 ~ 有給休暇取得の進捗状況や取得促進の取り組み好事例を行内イントラネットで周知し、意識向上を図る。
- 2024年2月 ~ 職場環境や職員満足度等の調査を行い、職場の実態把握・職員の要望の把握に努め改善策を講じることで、エンゲージメントの向上につなげる。