

# 女性活躍推進行動計画

---



策定日:令和2年4月 1日

# 1. 計画期間

---

令和2年4月1日

～令和6年3月31日

(4年間)

## 2. 当金庫の課題（1）

---

- ◆ 管理職群の下位の監督職群（課長、副課長、係長相当職）に占める女性職員の割合は、初回計画（平成28年4月1日～令和2年3月31日）実施前は29%であったが、初回計画実施により34%に増加した（初回計画実施成果である令和2年4月1日付昇格者も含む）。一方、管理職群に占める女性の人数は初回計画実施前は1名であったが、初回計画実施後も1名のままで増加していない。※監督職群に占める女性職員の割合に誤りがあったため修正しています（誤：42%、正：34%）。
- ◆ 渉外業務に従事している女性職員は、初回計画実施前は1名であったのが、初回計画実施期間中に13名が渉外業務を経験し、初回計画末月現在で4名が従事することとなって微増したものの、渉外業務で活躍する女性職員をさらに増加させる必要がある。

## 2. 当金庫の課題（2）

---

- ◆ アンケートや自主申告制度を通して「融資業務キャリアがないので、渉外業務に従事することや管理職群に昇格することに不安を覚える」ということが表されたので、初回計画期間中から融資業務に従事する女性職員を増やす方向で取り組んでいるところであるが、当金庫の課題(1)に掲げる人数を増加させるためには、引き続き、融資業務キャリアの保有者をさらに増加させる必要がある。
- ◆ 令和元年度の有給休暇取得率は、女性が66%、男性が49%で、全体では56%である。ワークライフバランスをはかり女性のさらなる活躍を進めるため有給休暇取得率を向上させる必要がある。

### 3. 目標

---

- ◆ 管理職群に占める女性の人数を現在の1名から3名以上に増加させる。
- ◆ 監督職群に占める女性の比率を現在の34%から39%以上に増加させる。
- ◆ 有給休暇取得率を、女性76%以上、男性60%以上で、全体で66%以上とする。

## 4. 取組内容と実施時期(1)

---

渉外業務就業への意欲を高め、実務教育等の支援を行って、渉外業務経験者数を増加させる。

- 令和2年 7月～ 渉外業務就業への勧奨をして意欲度をはかるアンケートの実施、並びに所属長との面談の実施。
- 令和2年 12月～ 渉外業務就業への勧奨をして意欲度をはかる自己申告制度の実施、並びに所属長との面談の実施。  
渉外業務に従事する職群への転換制度の実施。
- 令和3年 4月～ 渉外業務に配属した女性職員に対して、渉外活動の仕方、顧客訪問対応等についてOJT教育の実施。
- 令和3年 7月～ 女性総合職員に外部または内部の女性渉外活躍研修、渉外担当者研修を受講させる。

## 4. 取組内容と実施時期(2)

---

女性職員が少ない融資業務に女性を配置する。

- 令和2年 7月～ 融資業務就業への意欲度をはかるアンケートの実施、並びに所属長との面談の実施。
- 令和2年 12月～ 融資業務就業の意欲度をはかる自己申告制度の実施、並びに所属長との面談の実施。
- 令和3年 4月～ 融資業務に配属した女性職員に対するOJT教育の実施。
- 令和3年 7月～ 女性総合職員に外部または内部の融資業務研修を受講させる。

## 4. 取組内容と実施時期(3)

---

女性監督職員を対象として管理職教育を目的としたキャリア研修を実施する。

- 令和2年 7月～ 管理職への意欲度をはかるアンケートの実施、並びに所属長との面談の実施。
- 令和2年 12月～ 管理職への意欲度をはかる自己申告制度の実施、並びに所属長との面談の実施。
- 令和3年 4月～ 外部または内部の管理職育成研修に参加させる。
- 令和4年 4月～ 監督職群に占める女性比率を、今回計画の成果である令和6年4月1日付昇格者も含めて47%以上へ。

## 4. 取組内容と実施時期(4)

---

女性管理職を現在の1名から3名以上に増加させる。

- 令和2年10月～ 管理職の直近下位等級の女性監督職員を対象に人事考課制度等により管理職昇格への課題点を分析し、管理職による育成指導面接を実施したうえで、OJT等により職務能力向上を支援していく。
- 令和3年 1月～ 課題の克服度、成長度をふまえて、管理職による次のステップへの育成指導面接を実施したうえで、OJT等により対象職員の職務能力向上支援を継続していく。また、所属長が面接・面談等により昇格モチベーションの保持を支えていく。

## 4. 取組内容と実施時期(4)-2

---

- 令和3年 7月～ 対象職員の次の段階の課題克服度、成長度をふまえて、管理職による次のステップへの育成指導面接を実施したうえで、さらなる職務能力向上を支援していく。
- 令和4年 4月～ 管理職が対象職員に対して面接等により職務能力向上度のフィードバックを行ったうえで、職務能力向上支援を継続していく。
- 令和5年 4月～ 女性管理職を増加させる。

## 4. 取組内容と実施時期(5)

---

有給休暇取得率を、女性76%以上、男性60%以上で、全体で66%以上とする。

- 令和3年 4月～ 5日連続計画休暇とは別に、全員が協力し合ってプラス2日の有給休暇を取得する運動を開始する。
- 令和3年 7月～ 職場と生活アンケートで、職員から意見・提案等を収集する。
- 令和4年 1月～ 自己申告制度で職員から意見・提案等を収集する。