

ポジティブ・アクション宣言

さがみ信用金庫は、全職員が個々の能力を最大限に発揮し、イキイキと働き続けるために『ポジティブ・アクション』に取り組みます。

この取り組みは、これまで幅広い業務を経験する機会が少なかった女性に対し、新たな業務へ積極的にチャレンジできる環境を整え、個々の能力向上と適性に合った育成を図るものです。

そして、全職員がそれぞれの特性を活かして活躍できる“新たな企業文化”を創造することにより、お客様のニーズに的確に対応し、質の高い金融サービスの提供と地域社会の発展への貢献を目指します。

平成 26 年 10 月

さがみ信用金庫

理事長 片桐 晃

【3カ年目標】

● 職場風土の改善

固定的な男女役割分担意識を解消し、性別に関係なく個々の適性を重視した人材の活用を目指す。そして、職種間の垣根をなくし、職員相互が協力し合える職場風土を創出する。

また、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）」を実現できるように、職場環境の整備を行う。

● 女性職員の職域拡大

教育体制を整備し、幅広い業務に女性職員を積極的に配置する。また、男女を問わず融資・渉外を単独でできる職員や、内務事務のスペシャリストを育成する。新入職員については、全員通りの業務を習得させ、男女間での業務経験の平準化を図る。

● 女性職員の管理職への登用

更に上のステップへチャレンジし活躍できるように、コース制の廃止を含めた体制の整備を行う。融資・渉外業務に精通した職員に限らず、内務事務に精通しマネジメント力を有する職員も管理職へ登用する。また、本部業務においても積極的に女性管理職を登用する。

【取り組み内容】

● 職場風土の改善

- ・ ポジティブ・アクションに関する理解の促進
- ・ 人事制度の見直し
- ・ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）」の実現

● 女性職員の職域拡大

- ・ 新たな業務に配置するためのサポート体制の整備
- ・ 意欲・能力を見極めた適材適所の配置
- ・ ロールモデルの周知
- ・ 新入職員のジョブローテーションの見直し

● 女性職員の管理職への登用

- ・ 女性管理職登用のための体制整備
- ・ 女性管理職候補を育成
- ・ メンタルヘルスケアのため、相談体制を整備
- ・ 防犯面への対応強化