

女性活躍推進行動計画



策定日: 令和6年4月 1日

1. 計画期間

令和6年4月1日
～令和8年3月31日
(2年間)

2. 当金庫の課題（1）

- ◆ 管理職群に占める女性の人数は初回計画実施前1名が、前回計画終了時3名となり目標達成できた。しかし、男性管理職116名と比較するとまだまだ少なく、引き続き女性管理職を増加させる必要がある。
- ◆ 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（H28.4.1～R2.3.31）実施前は29%であったが、前回計画（R2.4.1～R6.3.31）終了時には35.9%に増加したが目標未達であった。
- ◆ 管理職、監督職に昇格するために重要なキャリアである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、OJT・研修の実施だけでなく、女性渉外に対するフォローの結果、前回計画末月現在で8名となった。女性管理職及び監督職の割合を高めるためには、引き続き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）

- ◆ 渉外業務に従事することや管理職、監督職への昇格が進まない理由としては「融資業務キャリアの不足」があげられる。そのため、初回計画期間中からOJTや研修等の実施により、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5年度の有給休暇取得率は、女性が80%、男性が66%で、全体では72%である。働き方が多様化する中、職場への定着を進め、女性活躍を進めるため、有給休暇取得率をさらに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3名から4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35%から38%以上に増加させる。
- ◆ 有給休暇取得率を、女性85%以上、男性70%以上で、全体で76%以上とする。

4. 取組内容と実施時期(1)

女性管理職を現在の3名から4名以上に増加させる。

➤ 令和6年8月および令和7年8月

管理職への意欲度をはかる職場と生活アンケートの実施、並びに所属長との面談の実施。

➤ 令和7年1月および令和8年1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。

管理職立候補制度の案内。

➤ 随時 外部または内部の育成研修への参加。

4. 取組内容と実施時期(2)

女性職員の少ない渉外業務に女性を配置、渉外業務経験者数を増加させる。

- 令和6年8月および令和7年8月
職場と生活アンケートに基づき、所属長との面談の実施。
- 令和7年1月および令和8年1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。
事務職職員に対し、総合職への職群転換制度の案内。
- 毎年9月、2月 渉外配置直前の職員に対し、渉外事務の留意点や端末操作等について研修を実施。
- 随時 渉外業務に配属した女性職員に対するOJT教育や研修の実施。
- 随時 職員が所属部店に籍をおいたまま、他部店へ派遣することにより個々の専門スキルの習得をはかる短期トレーニー制度の実施。

4. 取組内容と実施時期(3)

女性職員が少ない融資業務に女性を配置する。

➤ 令和6年8月および令和7年8月

融資業務への意欲度をはかる職場と生活アンケートの実施、並びに所属長との面談の実施。

➤ 令和7年1月および令和8年1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。

事務職職員に対し、総合職への職群転換制度の案内。

➤ 随時 融資業務に配属した女性職員に対するOJT教育や研修の実施。

➤ 随時 職員が所属部店に籍をおいたまま、他部店へ派遣することにより個々の専門スキルの習得をはかる短期トレーニー制度を実施。

4. 取組内容と実施時期(4)

有給休暇取得率を、女性85%以上、男性70%以上で、全体で76%以上とする。

- 令和6年度 時間単位の有休休暇制度の導入。
- 令和6年8月および令和7年8月
職場と生活アンケート面談実施後報告書で希望通りに有給休暇が取得できているか調査する。
- 令和7年2月
営業店部店長と人事部のヒアリングで有給休暇取得状況等を確認。
次年度に向けて誰もが有休を申請しやすい雰囲気づくりに努めるよう指示する。
- 随時 有給休暇の積極的な取得を通達等により金庫内部に発信する。