

# 女性活躍推進行動計画

---



策定日：平成28年2月25日

# 1. 計画期間

---

平成28年4月1日

～平成32年3月31日

(4年間)

## 2. 当金庫の課題

---

- ◆ 管理職の下位の監督職群（課長、副課長、係長相当職）に占める女性職員の割合は29%であるが、管理職に占める女性の人数は1名のみである。
- ◆ 管理職を目指す女性が少ない。
- ◆ 管理職に昇格するために必要なキャリアである渉外業務に従事しようとする者が少ない。

### 3. 目標

---

- ◆ 管理職に占める女性の人数を1名から3名以上に増加させる。
- ◆ 監督職群（課長、副課長、係長相当職）に占める女性の比率を29%から33%に増加させる。

## 4. 取組内容と実施時期(1)

---

渉外業務に馴染んでいけるように段階的な担当課業等を明確化し、実務教育等支援体制を作る。

- 平成28年 8月～ 初歩段階から習熟段階までの渉外業務課業を検討して目安を定める。
- 平成29年 4月～ 渉外業務に従事している女性、チャレンジしたい女性の交流機会の設定等によるネットワーク化形成支援。
- 平成30年 4月～ 渉外活動のやり方、顧客訪問対応等についてOJT教育の実施。
- 平成30年 7月～ 女性渉外担当職員に外部または内部の渉外担当者研修を受講させる。

## 4. 取組内容と実施時期(2)

---

これまで女性職員が少なかった渉外業務に女性を配置する。

- 平成28年 5月～ 女性があまり配置されてこなかった渉外業務に女性を配置する上での課題点を分析。
- 平成28年12月～ 渉外業務に従事できる総合職への転換制度の実施。
- 平成29年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成30年 4月～ 配属を実施。
- 平成30年 8月～ フォローアップのため、職場と生活に関するアンケートの実施。

## 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。

- 平成28年 6月～ 研修プログラムの検討
- 平成28年 8月～ 研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングの実施
- 平成29年 3月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年 4月～ 管理職育成キャリア研修の実施。
- 平成31年 4月～ 監督職群に占める女性比率を33%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。

- 平成28年 5月～ 女性中堅監督職を対象に、管理職への課題点を分析。
- 平成28年12月～ 課題を踏まえた準備。
- 平成29年 3月～ 職員へのフォロー。
- 平成31年 4月～ 女性管理職を増加させる。