

尾西信用金庫 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、時宜のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当金庫の課題

課題1： 男女の勤続勤務年数に差があり、管理職に占める女性割合が低い。

課題2： 管理職を目指す女性が少なく、将来目指すところ(支店長、部長など)が明確でない。

課題3： 過去の歴史の中で、女性を積極的に活用していなかった分野(渉外、融資判断業務など)があり、女性も敬遠しがちであった。

※上記業務経験が管理職、上級管理職には必要不可欠であるため。

3. 目標

管理職(課長級以上)の占める女性割合を20%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1： 多様なキャリアパスの設計・構築と職員へのアナウンスと集中育成

※キャリアパスにより自身が目指す最終到達点が明確になり、本人の意思も尊重される。

- 平成28年 5月～ 今までの男女共通の総合職のみのキャリアパスから、ゴールに合わせた多様なキャリアパスを選択できる仕組みついでのアナウンスを実施。
- 平成28年 6月～ 上記キャリアパスについて、全女性職員への説明・研修を実施。
上記キャリアパスについて、男性上級管理職への説明・研修を実施。
- 平成28年 9月～ 希望コースの選択・募集の開始
- 平成29年 1月～ 試行的に新キャリアパスを運用開始。
- 平成29年 8月～ コース転換(本人意思尊重型)の試行実施
- 平成30年 4月～ キャリアパスの完全実施

取組2： 女性職員を対象とした管理職育成を目的としたキャリア研修の実施。

- 平成28年 5月～ 研修プログラムの検討開始。
- 平成28年 9月～ 渉外分野、融資分野の研修内容の決定。
- 平成29年 1月～ キャリア研修の実施。
- 平成29年 4月～ 管理職育成研修の実施。
- 平成30年 以降～ 随時、フォローアップ研修の実施。

取組3： 女性が未経験の担当職務への登用をする。

- 平成28年 5月～ 将来を見据えた担当職務替えを試行的に実施開始。
渉外分野、融資分野への担当職務変更を可能な限り段階的に開始。
- 平成28年10月～ 渉外分野、融資分野への担当職務変更を段階的に開始。
- 平成29年 1月～ 新管理職への昇進を目標達成に向け開始する。

取組4： 女性管理職への登用を推進する。

- 平成29年 4月～ 女性職員の昇進・昇格を積極的に実施、10%達成の検証。
- 平成30年 4月～ 女性職員の昇進・昇格を積極的に実施、12%達成の検証。
- 平成31年 4月～ 女性職員の昇進・昇格を積極的に実施、15%達成の検証。
- 平成32年 4月～ 女性職員の昇進・昇格を積極的に実施、17%達成の検証。
- 平成33年 1月～ 女性管理割合20%達成への検証