

## 足利小山信用金庫 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2020年4月1日 ～ 2025年3月31日

2. 当金庫の課題 近年、女性職員の産休・育休取得者も増えているが、

課題1：指導監督職、管理職を目指す女性の割合が少ない。

課題2：男女の平均継続勤務年数の差異が大きい。

3. 目標

1. 代理職より1つ下の職階の女性割合を50%にする。

2. 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：指導監督職登用において、女性が満たしにくい昇格要件・運用等を見直し、指導監督職候補者のキャリアプランを本人と上司、人事研修グループで作成し、中長期的な視点での育成を行う。

- 2020年4月～ 昇格要件に関する現状分析を行い、見直し作業を開始。
- 2020年10月～ キャリア形成に関する各人の意識についての現状分析を行う。
- 2021年4月～ キャリア形成に対する意識醸成のための研修・上司との三者面談開始。
- 2023年4月～ 担当部署によるフォローアップ面談を定期的で開催する。
- 2024年4月～ 先輩女性管理職がアドバイザー役となり、若手指導監督職候補をサポートする体制を整備する。

取組2：育成プランに沿った、広範な知識・スキル等を身に付けるための集合研修やOJT等を実施し、「リーダーシップ力の養成」や「コミュニケーション能力の習得」等に注力する。

- 2020年9月～ 研修をする分野と研修プログラムの検討をする。
- 2021年4月～ 女性職員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリング等を実施する。
- 2021年10月～ アンケート等の結果を踏まえて、新たな研修計画を立案。
- 2022年4月～ 研修を実施する。
- 2023年4月～ 研修実施結果等を踏まえ、更なる分野での研修を継続実施する。

