

女性活躍推進宣言

- 従来、男性中心であった融資業務、渉外業務等への女性労働者の配置を20名以上に拡大します。
- 階層別研修のうち事務統括責任者研修の受講割合の35%以上を女性労働者に拡大します。

進化を重ね、 地域のために貢献できる人材に

有能な女性が
力を発揮できる
環境を整備

当組合ではダイバーシティ推進を掲げて多様性のある人材が総力を出す考えのもと、その一環として、10年ほど前から女性が活躍する環境づくりを進めてきました。高い能力をもちながらも仕事と家庭との両立の壁で悩む女性も多く、才能を発揮しづらい現状があったためです。

現在は管理職として、支店長2名、本部の課長にあたる6名の女性が活躍しており、38営業店のうち15店の事務統括責任者(支店次席)にも女性を配置。またこれまで女性の職場が事務や窓口業務が中心であったところを、融資や渉



外、預金係兼得意先係にも積極的に女性を配置しました。女性ならではのきめ細やかな対応力や、お客様の要望に気付き、尽くそうとする誠意が成果を結びはじめているのではないかと思います。

平成28年には県外の金融機関からキャリアを積んだ女性役員の方を女性のキャリアアップセミナーの講師として招いて管理職候補者と役員者を中心としたセミナーを行うなど、キャリア意識の醸成とスキルアップのためのバックアップにも積極的に取り組んでいます。

より充実した ワーク・ライフ・バランスを

長く安心して業務に邁進してもらうためには、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みも重要な要素です。産休・育休制度を整えており、育休明けの復職率はほぼ100%です。復帰後は負担のかからない支店に配置するなど、人事部が本人の相談にのり、できる限り本人の要望を汲んでいます。また短時間勤務制度など、業務と育児とのバランスを見ながら無理なく働ける環境も十分にありまので復帰しやすいと思います。

「コロナ禍以前推進していたのが、残業時間の削減です。よほど特殊なことがない限り支店長以下全員は、19時以降の残業を原則禁止しており、労働時間を削減して捻出した残業代を賞与等の人件費として支給しています。残業削減により早めの帰宅後は家事や育児のほかにも

自分磨きや資格勉強に努めるなど、長く働くうえで仕事と別の時間を充実させることも必要だという考えが根底にあります。

公私ともに鍛錬を重ねる

女性の管理職登用を進める中で、追いついていないのが女性の仕事に対する責務・キャリア意識の醸成です。女性職員が役職に見合った仕事への意識をより一層高めるため、深掘りした情報収集やセールズ会話が出来るような環境づくりを整えていくことも課題ととらえています。そのような意識をもってもらうため、女性活躍の必要性を支店長会議などの場で説明し、渉外業務を行う女性からは不安要素を聞き出しアドバイスをするなど、地道な取り組みを行っています。

当組合が目指しているのは、仕事を通じて鍛錬を重ね、進化を続ける職員の集団になることです。そのためには通常の業務への邁進はもちろん、日頃から志高く幅広い面において自分を磨かなければなりません。業務に通ずる資格はもちろん、業務以外の自分磨きにつながる挑戦を行い、結果を出した職員には、「もう一步の深化」という評価制度を設け、支店長会議の席上で表彰を行っています。

背筋が延びる仕事ごとと生き方をして進化をした集団になることで、本当の意味で社会や皆様の役に立ち地域貢献ができる組合になると確信しています。

取組内容

◆女性正社員が5年間で16名増(151名→167名)、女性管理職は5年間で1名(1.5%)→8名(11.1%)となっている。◆令和3年度は全38営業店のうち15店の事務統括責任者(支店次席)に女性を配置。男性が多かった 部署(融資、渉外、預金係兼得意先係)にも女性を積極的に配置し、女性職員の職域拡大を行っ

ている。◆令和元年10月から原則19時以降の残業の禁止措置を行っており、残業時間の削減につながっている。◆女性活躍の必要性を支店長会議等で理事長から説明。渉外業務を行う女性の懇談会に理事長も同席し、不安等の共有をし、改善を行っている。



後輩職員を指導する女性職員。