

【飯田信用金庫行動計画】

女性職員が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間
2. 課題 ①総合職・専能職のコース別採用を行ってきた為、性別により担当業務（事務職・営業職）が分かれる傾向にある。
②女性の勤続年数は徐々に長くなっているものの、男性職員に対して開きがある。
3. 数値目標 ①女性の営業職を金庫全体（営業職）の1割以上とする。
②全課長格以上の職員に占める女性課長格以上の職員の割合を10%以上とする（働きやすい職場環境を実現し勤続年数13年以上での昇格が目安となる）。
③女性の平均勤続年数を10年以上とする（令和1年度8.4年）。
4. 取組内容
 - 【取組1】 若手職員の職域拡大を図り、男女を問わず活躍できる職場を目指す
 - 《前提》 令和1年の人事制度改定によりコース別採用を無くし、オール総合職となる
 - 令和2年4月～ 営業職疑似体験やOFFJTを通じ職域拡大に対する不安緩和を行う
 - 令和3年4月～ 課題を抽出し、不安・課題解消のための施策を検討・実施する
 - 令和4年6月～ 性別による業務担当を撤廃し、女性の職域拡大・活躍を実現する
 - 【取組2】 女性が長く働くことが出来るよう育児休暇の取得推進と復帰支援を行う
 - 令和2年4月～ 育児休暇取得中の孤独感、職場復帰に対する不安感解消の場（コミュニティ）を検討・制度化・設置する
 - 令和3年4月～ 育児休暇復帰後の「働きやすい職場」の検討（時差勤務・フレックス等）
 - 【取組3】 「女性が活躍すること」と「長く働き続けること」の意識付けと支援を行う
 - 《前提》 令和1年、入庫10年以下の全職員に対しキャリア形成研修を実施
 - 令和2年9月～ 若手職員に実施した研修に対するフォローアップを行う
 - 令和2年～ 他金融機関、他業種の女性と「キャリアに関する交流」を実施する
 - 令和2年～ キャリア支援やメンタル支援の個別相談窓口を拡充する
 - 令和3年4月～ 若手職員に対するキャリア研修を継続的に実施する

以上