

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

北海道地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

189人(うち女性58人)
(女性比率30.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

38.9%(H27)→66.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

12時間(H27)→7時間(H29)

◆女性の登用

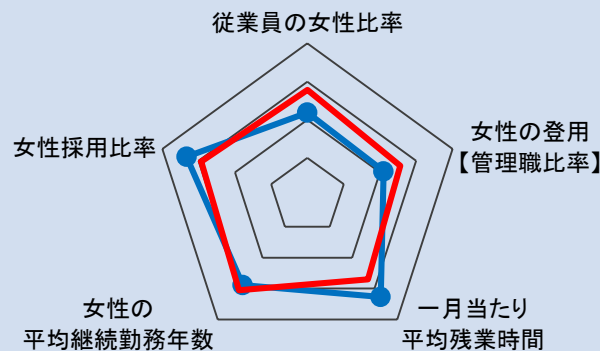
【係長級比率】

16.9%(H27)→26.3%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→2.9%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成9年以降、ポジティブ・アクションの一環として、女性を幹部候補として積極的に採用する方針に転換し、ジョブローテーションの見直し等による女性従業員の育成や職域拡大、各種資格の取得や昇格試験の受験の奨励、管理職への登用など、性別に関係なく優秀な人材の活用を図る観点から、女活法の施行前(平成26年度以前)から女性活躍の推進に向けて積極的に取り組んできた。
- ▶ また、貴重な労働力でもある女性従業員が結婚で退職することが多く、業務に与える影響も小さくなかったことから、継続就業を図ることを目的に、平成27年、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、子どもの看護休暇や年休の取得促進等に係る目標を設定し、仕事と家庭の両立支援の取組を強化
- ▶ これらの取組の結果、現在では女性従業員2人を管理職(支店長)として登用しているほか、管理職候補である係長級に在職する女性従業員についても10人(平成27年)から15人(28年)へと増加しており、管理職を目指す女性従業員も増えてきている。
- ▶ このような状況の中、男女ともに業務に必要な資格試験に挑戦するという社内風土が醸成されつつあり、女性従業員の今後の活躍に対する期待も大きく、女性の活躍は業務の活性化にもつながっていくものと考えている。

【主な取組内容と状況】

①女性従業員のプロジェクトチームによる取組

(内容)

- 次世代法に基づく事業主行動計画における両立支援に向けた取組の一環として、また、女性活躍といった社会的な風潮もあったことから、平成29年に女性従業員6人によるプロジェクトチームを立ち上げ。
- 従業員が働きやすい職場環境づくりを目指して、従業員からの意見や要望の把握、それに基づく職場環境の改善に取り組むこととした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 同チームではどのようにしたら従業員が休暇を取りやすくなり、働きやすい職場になるかを検討するため、全従業員を対象とした「職場満足度調査」(アンケート調査)を実施。把握結果について意見交換し、改善方策等を検討
- 当該調査では、子育て支援の充実を求める声がある一方で、子どもがいない従業員への負担増を懸念する声など、各従業員の立場によって様々な意見や要望が寄せられたが、結果として、法定では小学校就学前までとされている子どもの看護のための休暇を、小学校卒業まで取得可能とした。
- 一方、負担増といった懸念に対しては、休暇等を取得する従業員の業務を代替して行う従業員をあらかじめ指定しておく「助勤体制」を拡充(1人から4人)することとし、代替業務を円滑に行えるようパソコンのセキュリティに係る事務手続を簡素化

①女性従業員のプロジェクトチームによる取組(つづき)

(工夫又は苦慮した(している)点等)(つづき)

- なお、子どもの看護休暇の取得期間の延長については、従来から従業員からの要望があったものの、業務の代替要員が確保できないなどの理由で導入を先送りしていたところ、プロジェクトチームの検討結果の中でも再び意見として上がってきたことから、導入に踏み切ったものである。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年度から29年度にかけて、女性採用割合は38%から66%、女性の平均継続勤務年数は9年から11年、管理職候補となる女性の係長級比率は16.9%から26.3%になるなど、一定の効果が数字に現れてきている。
- これらのことから、今後も引き続き、両立支援に係る取組によって職場環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 働き方改革などの社会の風潮も受けて、仕事と家庭生活との両立を図ることを目的として、従業員全てがその能力を十分発揮できるよう、平成28年以降、毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定するなど、残業時間削減に関する取組を開始
- 当初は、終業時刻の17時30分から1時間半後の19時にパソコンを一斉にシャットダウンするだけの取組であったが、平成29年以降、更に取組を強化。シャットダウンを1時間早めるとともに、始業時刻の8時30分より前の時間では、パソコンが立ち上がらないシステムを導入している。
(ただし、業務の都合上、事前申請がある場合は、パソコンの例外使用を認めている。)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 当初、業務が終わらない従業員から不満の声も挙がったが、取組を継続することで、残業時間の削減が経営管理上の課題であるといった本取組の趣旨が従業員に浸透し、意識が変わった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間は、平成27年度以降各年度ごとに、12時間、10時間、7時間と減少傾向にある。
- 現在では、残業時間の削減による取組の効果もあり、所定労働時間内における業務改善や事務の効率化等についても、従業員の意識が少しずつ変わってきているのではないかと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

預金・貸付等業務

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1940年代

◆ **従業員数**

166人(うち女性63人)
(女性比率38.0%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆ **女性採用比率**

42.8%(H27)→72.7%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:17年、女性:11年

◆ **一月当たり平均残業時間**

—

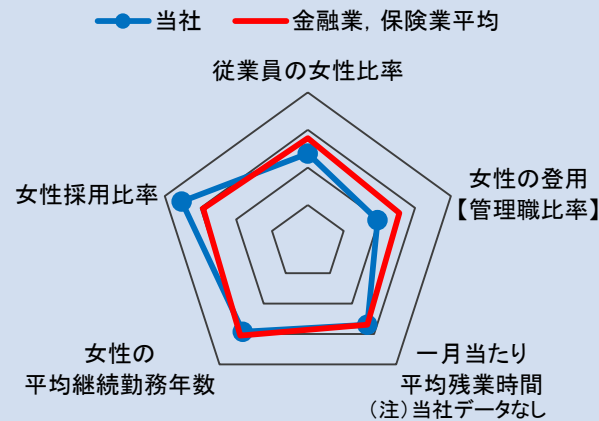
◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

33.3%(H27)→40.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 経営トップが、正社員で約3割を占める女性従業員の能力発揮は企業発展に不可欠であるとの認識を持っていたことから、平成21年の同業他社との合併を契機として、従来は窓口業務中心に配置してきた女性従業員を、男性従業員中心であった渉外や融資業務の担当として積極的に配置するなどして、女性の職域拡大等に取り組んできた。
- ▶ また、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、同法に基づく「くるみん」認定を受けており、両立支援についても積極的に取り組んできたところ、更に女性の活用を推進することを目的として、女活法に基づく事業主行動計画を平成30年4月に策定。同計画に基づく取組を行っている。

【**主な取組内容と状況**】

① **女性の職域拡大に向けた取組**

(内容)

- 上記のとおり、平成21年以降、従来は窓口業務を中心に配置してきた女性従業員を、渉外や融資業務の担当として積極的に配置
- これらの業務を経験した女性従業員の中から管理職への登用も視野に入れた人材育成を図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 渉外業務への女性の配置に当たっては、従来の男性仕様のバイクではなく、女性が使いやすい仕様のバイクを導入するとともに、渉外用のバッグも軽量のもので貸与するなど、女性が働きやすい環境の整備を行った。
- また、従来まで男性従業員が中心であった信用金庫業界の研修に、女性従業員を派遣するとともに、渉外業務で上位の成績を残した女性従業員を講師として派遣するなどして女性従業員向けの内容も入れながら、男性従業員と一緒に渉外業務担当者向けの勉強会を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員が生き生きと仕事をするようになり、結果として男性従業員に対しても良い影響を与え、職場環境の改善の効果を実感
- 育休後に休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度や、残業時間削減に関する取組など、各種両立支援の取組も行っており、本取組等の効果と併せて、従来少なかった係長職や課長代理職に就任する女性従業員が、平成27年の係長職6人、課長代理職1人から、29年にはそれぞれ8人、7人と増加傾向にある。

②経営トップ直轄の委員会(女性従業員のみで組織)によるCS活動

(内容)

- 経営トップが「男性主体の職場を改め、女性の力を発揮させて業績向上につなげる方法はないか」と考えたことを契機として、顧客満足度(CS)の向上には女性ならではの感性と視点が不可欠との観点から、経営トップ直轄の組織として女性従業員のみで委員会を平成22年に設置
- 同委員会は、本部の推薦により、経営トップから任命された本部及び各支店の15人の女性従業員を委員として構成されており、毎月1回開催され、各委員からの問題意識や提案等を受け対応を行うこととしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- これまでの活動では、委員から、i)顧客満足度(CS)向上のためには支店の美化、職員の身だしなみについてチェックが必要ではないか、ii)挨拶の基本ができていないのではないかと、iii)育休中の女性従業員へのフォローが必要なのではないかと、などといった問題意識が提示された。
- i)支店の美化や職員の身だしなみの状況について、委員(女性)が全店舗を巡回・確認し、結果を各支店長へ報告する仕組みの構築、ii)朝礼での「おはようございます」等の挨拶の唱和、iii)育休中の従業員に対し、会社の近況や先輩職員による育児方法などの情報を提供、フォローすることで、職場復帰のハードルを低くするなど、具体的な取組に結び付けてきた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 様々な面で女性従業員の参画意識が高まっており、生き生きと仕事をするようになっている。
- その結果として、男性従業員に対しても良い影響を与えており、職場環境の改善に大きな効果を発揮
- 本取組については、就職ガイダンスでも紹介しており、女子学生からは大きな関心が寄せられ、女性の応募者数の増加や企業PRの一助にもなっている。

③再就職支援ネットワークの活用による継続就業支援

(内容)

- 当社単体での取組ではないものの、一般社団法人全国信用金庫協会では、信用金庫で働くことを望みながらも、結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって信用金庫を退職する職員について、転居先に所在する信用金庫への再就職を支援
- 本ネットワークを活用し、2人が当社に再就職した実績がある。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各信用金庫で業務上必要な書類が全国で統一されており、どの信用金庫に再就職しても戸惑うことなく、従来どおりの業務を行えるよう工夫

(取組の効果、今後の見通し)

- 特に、女性にとっては配偶者の転勤を気にせず安心して仕事ができる上、再就職先の信用金庫でもこれまで身につけたスキルを発揮することができるといったメリットがある。
- 一方、再雇用する信用金庫にとっても十分なスキルと経験をもった従業員を採用できる機会が多いことから、従業員と信用金庫双方にとって有益な制度である。

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

東海地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

276人(うち女性101人)
(女性比率36.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

52.4%(H27)→64.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:16年

◆一月当たり平均残業時間

9時間(H27)→3時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

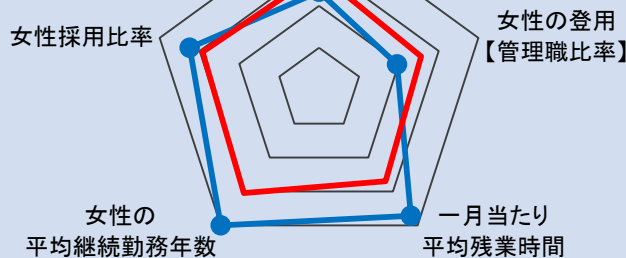
19.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 女性が4割近くを占めているため、女性従業員の活躍なしには会社の発展はないと考えている。
- 役員には女性が1人いることから、頑張れば女性でも役員になれるという夢はあるものの、その他に女性管理職がおらず、今後、ロールモデルの構築が課題

【主な取組内容と状況】

①総合職と一般職の統合など人事制度の見直し

(内容)

- 従来、総合職と一般職を分けて採用していたが、平成28年に人事制度を見直し、総合職のみの一括採用とした。併せて、平成27年度以前に入社した一般職全てを総合職扱いとし、過去に一般職として採用した者にも管理職への門戸を広げることで、一般職で多くを占めていた女性の積極的な登用を目指すこととした。
- 積極的に課長代理や係長に女性従業員の登用を図っており、女性役職者は、平成29年時点では、課長代理2人、係長16人であったが、30年7月現在、課長代理3人、係長20人に増加。
- 一般職が担当する業務は限定的であったが、総合職に統合されたことで、これまで女性を配置しなかった営業担当に、セールスにたけている採用4、5年目の女性を4人配置するなど、女性従業員が活躍できる場を広げた。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性の営業担当の配置に当たっては、同業他社からの助言も参考に、男性と差別化しないようにしたが、4人のうち3人が離職。体力的に厳しいという声もあり、抜擢されたと感じるより、「なぜ私だけ、酷暑や酷寒の中、営業で外回りをしなければならないのか」と感じる者もいたのではないかと。
- 現在は新たに配置した1人を含め、女性営業担当は2人
- 今後離職者が出ないように、会社の女性活躍推進リーダー(定年退職後、臨時雇用されている女性OB)が、女性の営業担当の意見や悩みを聞きだしたり、遠方の営業は体力的に厳しいという声に応える形で営業範囲を縮小するなど配慮。現在は、女性営業担当に対する顧客からの評判もよく、軌道に乗り始めたところである。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員にも活躍してもらわなければならないが、業務の厳しさもあり離職する者も出てきている状況。従業員の意見もよく聞きながら制度を運用していかなければならないと考えている。

②女性従業員だけで構成する部署の設置

(内容)

- 各支店ではこれまで平日のみ顧客への相談対応を行ってきたが、新たに土曜日の相談対応を行う部署の設置を考えていた。
- 相談の対応は女性の方がソフトであり、女性従業員が活躍する場として適していると考えたことから、女性の役員への昇進を契機として、平成27年、理事長の発案で女性従業員だけで構成されたお客様相談室を設置。新しく就任した女性役員を担当役員とし、課長代理1人、係長1人など計5人(役員含む。)で各種ローンのほか、預金や投資信託等の相談を受け付けている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性だけの部署であるため、セキュリティ面での心配があったが、別の支店と併設することでセキュリティ面での不安の解消につなげた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員で構成することで、顧客にとって相談しやすい窓口になったのではないかと考えている。
- また、求人活動の際にも本取組を紹介しており、女性応募者からの反応も良い。

基本情報

◆**主な事業内容**

預金・貸付等業務

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1920年代

◆**従業員数**

274人(うち女性116人)
(女性比率42.3%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

70.0%(H27)→81.8%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:17年、女性:9年

◆**一月当たり平均残業時間**

13時間(H27)→10時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

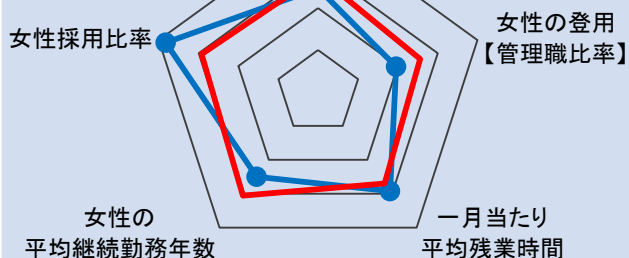
64.3%(H27)→59.3%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 顧客満足度を向上させるため、まず従業員が業務にやりがいを持てるよう職場に満足すること、従業員の家族にも満足してもらうことが大切であると考えており、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性従業員の活躍の場が広がるような職場の環境づくりに取り組んでいくこととしている。
- また、これらの取組については、国や地方公共団体から積極的な姿勢が評価され、次世代法に基づく企業認定(「くるみん」)なども取得
- 特に、女性従業員に対しては、女性が持つ親しみやすさをいかし、顧客の課題に対する解決を提案できるような業務部門において活躍してもらうことを期待している。

【主な取組内容と状況】

①女性従業員によるプロジェクトチームの立ち上げ

(内容)

- 平成27年、記念事業の一環として、女性の視点をいかした商品設計やPR活動、働きやすい職場づくりを行う女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、各店長の推薦や自薦により10人程度の女性従業員を毎年度参集することとしており、商品開発や企画に携わることにより、女性従業員のモチベーション向上を図っている。
- 同チームの発案に基づき、子育て世代のための新商品の企画や、子連れで来店しやすいよう店舗にキッズコーナーを設置
- さらに、平成28年の改正保険業法の施行に伴い、保険や投資信託などの預かり資産の販売のアドバイザー的な人材の養成などを目的に、女性従業員によるチームを立ち上げ、勉強会や意見交換を実施し、従業員のスキルアップを図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- メンバーは、原則として毎年度入れ替えることとしているが、年によってモチベーションが異なることもあってか、意見がなかなかまとまらないことも多い。

(取組の効果、今後の見通し)

- メンバーの中からは、将来、総合職になりたいという希望を持つ女性従業員も現れてきており、結果として、女性管理職比率や女性の平均継続勤務年数の向上にも効果が現れてくるものと考えている。
- 本取組による実績も出ていることから、今後も継続して取り組んでいきたいと考えている。

②預金担当役席者(責任者)への女性の登用

(内容)

- 平成20年頃まで、支店の預金担当役席者(責任者。支店長代理・係長クラスの者が就任)は全て男性であったが、経営判断に基づき、営業力の強化に向けて営業部門に男性を集中的に配置するとともに、女性従業員のモチベーション向上のため、平成27年、全ての預金担当役席者に女性従業員を配置

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員の中には、役席者になりたくないという従業員もおり、どのように役席者に登用していくべきかが課題

(取組の効果、今後の見通し)

- ロールモデルを構築することで、他の女性従業員の意識向上を図ることができると考えている。
- また、将来的には、既存の女性従業員の総合職への転換や、更に上の役職(次長や支店長などといった管理職クラス)への登用も進めていきたいと考えており、融資部門などこれまであまり女性が配置されてこなかった部門にも女性を積極的に配置していきたいと考えている。

③男性育休や配偶者出産休暇の取得促進

(内容)

- 配偶者の妊娠に伴い男性が活用できる制度(育休や配偶者出産休暇等)をまとめた資料を作成し、対象者に配布することで、男性の育休等の取得を促進
- 過去、配偶者出産休暇(2日付与)の制度があることを知らず、同制度を利用しないまま仕事を休んだ事例があったことから、対象者がいる場合、総務担当者などから直接電話し、制度を利用するよう促している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 「なぜ男性が育休を取得する必要があるのだ」という意識の年配従業員が依然として多い。
- 育休の取得により所得が減少することから、どのように取得を促していけばよいか、苦慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 配偶者出産休暇の対象となった従業員は、従来のように制度を知らなかったため、同休暇を取得しそびれるといったことはなくなった(平成30年度は、対象者2人中2人が配偶者出産休暇を取得)。
- 一方で、育休については、男性従業員の取得者は依然として誕生しておらず、浸透しない。
- 男性従業員が育休を取得し、育児参加することで、女性従業員の子育てへの理解が進み、結果としてより働きやすい職場環境になると考えていることから、引き続き、男性の育休取得に向けての取組を進めていく。

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

四国地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

185人(うち女性79人)
(女性比率42.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:26~30歳

◆女性採用比率

58.8%(H27)→38.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→4時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

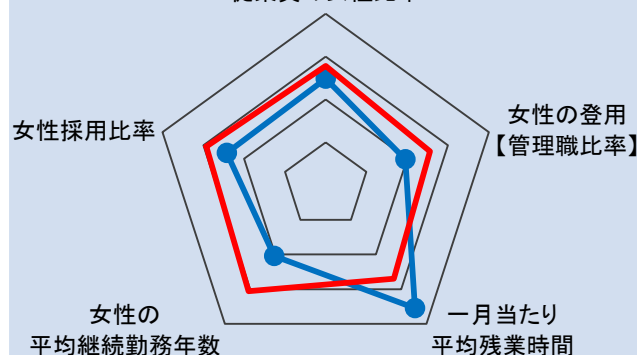
31.6%(H27)→47.8%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来から、結婚や妊娠を契機に退職する女性従業員が多く、人材の確保に苦慮する状況が続いていた。こうした中、平成27年4月、経営層から、即戦力となる人材の確保を目的として育休後の女性従業員の復職を推進するよう指示があり、人事部門から、対象となる女性従業員に育休後の復職を促すこととした。
- ▶ 経営層は、即戦力となる「人材確保」が必要であるとの認識がある一方、女性特有の能力を活かし企業の成長につなげるなど、業績向上を図る上で、女性の活躍が一層重要であるといった認識までには至っておらず、女性の登用の推進に向けた取組は特段行っていない。
- ▶ このことから、現在、女性管理職がおらず、ロールモデルとなる女性従業員がいない。
- ▶ 当社では、管理職候補とされる「総合職」と、そうではない「一般職」の二つの職種があり、採用から半年後にどちらかの職種を選択することとしているが、多くの女性従業員は「一般職」を選択
- ▶ 平成26年採用した女性従業員のうち2人が「総合職」を選択したが、1人は入社から1年もたたないうちに離職。配属先の女性従業員(パート)が同じ業務をしているにもかかわらず、給与が違うことに不満をもち、お互いの人間関係が悪化したことによるもの。
- ▶ 女性を登用するに当たっては、今後このような事態にならないよう、社内の人間関係に特段の配慮をしなければならぬと考えている。

【主な取組内容と状況】

○育休後の職場復帰を促す取組

(内容)

- 平成27年、即戦力となる人材の確保を目的として、育休を取得した女性従業員の復職を促す取組を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 対象の従業員に育休後の復帰を促した結果、平成28年、初めて女性従業員(1人)が育休後に復帰
- ただし、当該職員は、育休前と異なる勤務地、異なる業務内容での復帰であったことから、新たな環境での業務に、大変苦労したのではないかと考えられる。

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

九州地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

228人(うち女性92人)
(女性比率40.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:31~35歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→62.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:19年、女性:14年

◆一月当たり平均残業時間

14時間(H27)→11時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

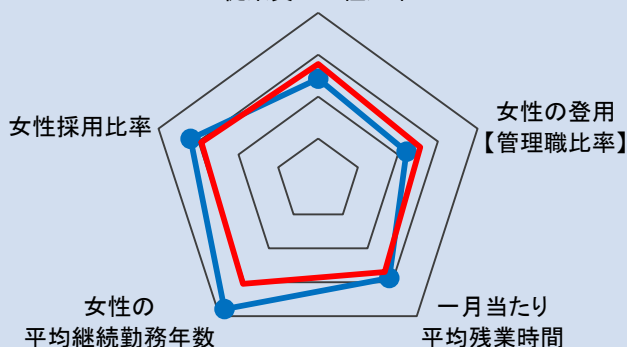
51.7%(H27)→56.6%(H29)

【管理職比率】

5.3%(H27)→5.3%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来、金融業界では、女性には定型的な預金業務だけを担当させるという意識が根強かったが、現在では、男女問わず限られた人材を活用する必要があるという考えに変わってきている。
- ▶ 女性従業員の管理職志向が低い状態にあるため、管理職への昇進に関するインセンティブを向上させたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○管理職を養成するための研修の実施

(内容)

- 以前から、男女を問わず、管理職登用に向けた研修の一環として、従業員の融資渉外業務等の能力を向上させるため、従業員の希望を募った上で外部の研修に参加させている。
- なお、各研修への男性の参加回数(累計)が約550回、女性の参加回数は約100回となっており、男性従業員と比較すると、女性従業員の参加回数が少なくなっている(平成29年度)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

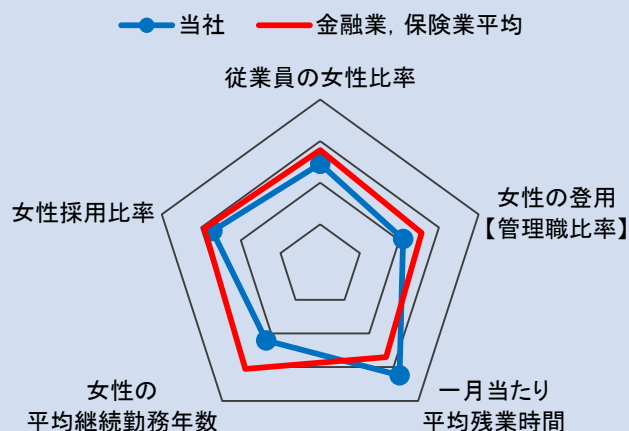
- 意欲と能力のある総合職の従業員(総合職102人のうち、女性は7人(平成30年))であれば、男女の区別なく管理職に昇進させているが、そもそも女性従業員の管理職志向が低調であり、研修への参加を希望する女性従業員が少ない。
- 女性が管理職にメリットを感じられずに、管理職志向が低調となっていることについて、以下の理由があると考えている。
 - ① 管理職になると、預金や融資渉外等の業務全般を担当することとなり、業務の負担が増える。
 - ② 支店の営業成績によっては給与が減額される場合もあり、精神的な負担が増える。
 - ③ 管理職にならなくても、十分な収入が見込める(現状維持でも構わない。)

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員の管理職志向を高めるため、管理職における給与体系の見直し、一般職であっても管理職に昇進できる制度の創設、管理職の負担軽減策といった人事給与制度全体の改革が必要と考えている。
- 管理職への昇格規程を含む現在の人事給与制度について検証(外部のコンサルティング会社を利用し、問題点の整理・分析等を実施)し、平成30年度末を目途に当該制度を改正する予定

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
預金・貸付等業務
- ◆ **所在地**
九州地方
- ◆ **設立**
1920年代
- ◆ **従業員数**
309人(うち女性128人)
(女性比率41.4%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
63.6%(H27)→47.8%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:17年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
8時間(H27)→7時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
5.8%(H27)→5.8%(H29)
【管理職比率】
2.5%(H27)→2.8%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

▶ 女性は、コミュニケーション能力が高く、特に営業職に向いていると考えられるため、今後も積極的に管理職候補となり得る人材(総合職)として採用していきたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○ネットワークを活用した女性の再就職支援

(内容)

- 平成27年以降、一般社団法人全国信用金庫協会では、信用金庫で働くことを望みながらも、結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって信用金庫を離職した者(原則として過去5年以内に離職)について、転居先に所在する信用金庫への再就職を支援するネットワークが構築されており、同ネットワークに加入
- 同ネットワークを利用し、平成29年4月には女性(パート職)1人を採用
- 転居前に勤務していた信用金庫からは、①給与額、②当時の業務内容、③業務スキル、④人事コース(総合職又は一般職の別)などの情報の提供を受けている。
- 採用した女性は、転居前の勤務先で内部事務全般を担当し、預かり資産業務販売のスキルを有していたため、現在は営業店で同様の内部事務業務を担当

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各信用金庫が業務上必要な書類が全国で統一されており、どの信用金庫に再就職しても戸惑うことなく、従来どおりの業務を行うことができるように工夫されている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 銀行業務検定試験などの資格・検定試験に合格している者を採用することで、即戦力として期待できる上、人材育成に要する経費も抑えられる。
- 採用される側も、取得した資格や経験、キャリアを即戦力でいかすことができるため、お互いにメリットがあり、配偶者の転勤等で仕事をやめざるを得ない女性の活躍が可能
- 採用した従業員と同等の能力を有する職員を新人から育成するためには、内定者研修、新入職員フォロー研修や、各種試験の受験料など約30万円の研修等に係る経費の負担があるため、その分のコスト削減にもつながっている。