

ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた取組み

当金庫では2022年を「ダイバーシティ元年」と定め、女性だけでなく多様な職員が活躍できる組織づくりに向け積極的に取り組みます。

2021年度までの取組み

女性職員向けアンケートの実施

当金庫で働く女性職員が職場や働き方に対してどのような考えを持っているかを把握するために、2021年7月に女性職員向けアンケートを実施しました(回答者数1,036名、回答率77.3%)。

「金庫の働きやすいところ・良いところ」を尋ねた設問では、給与水準や福利厚生に対する回答が最も多く、職場の雰囲気の良いことや安定した経営に対する回答も多くありました。

産休や育休等の各種制度が充実しているか、利用しやすいかを尋ねた設問では、8~9割の職員が「充実している」「利用しやすい」と回答しました。

管理職になりたいかどうかを尋ねた設問では、「なりたい」と回答した割合は2割程度であり、現状よりも裁量が大きくなること等に魅力を感じるとの回答がありました。一方、部下のマネジメント・育成に対する不安、具体的な役割がイメージできない、プライベートの時間確保に不安を感じるといったことから、前向きではないといった回答も多く見受けられました。

管理職になりたいと思わない理由

- 部下のマネジメント・育成を負担と感じるから
- 現状の給与水準で満足しているから
- プライベートの時間を確保できなくなりそうだから
- 具体的な役割がイメージできないから
- 周りに女性管理職がないから

アンケートのコメントから
要因となり得る観点で
議論のテーマを設定

議論のテーマ

- スキル
- 業務の内容
- 家庭との両立
- イメージ

女性活躍ワーキンググループ

2021年8月に、14部店22名からなる女性活躍ワーキンググループを立ち上げました。女性職員向けアンケートの結果をもとに具体的な取組みを検討することを目的として、4回実施しました。検討の結果として4つの取組みをまとめ、それらを実現するための進め方とともに経営層に提言を行いました。各提言をもとに、今後、具体的な施策が実行に移されていきます。また、このワーキンググループの活動を拡大させ、女性職員のみならず多様な職員の活躍を議論する場として「ダイバーシティ&インクルージョンワーキンググループ」を組織し、2022年度以降も議論を進めていきます。

4つの取組みの提言

① 自律的なキャリア形成に向けた意識改革

どのような人材に育って欲しいのか、職員に期待することを明確にし、経営層から納得感のあるメッセージを発信

② キャリアパスをイメージできる機会の創出

キャリアアップを目指した先がどうあるべきなのか等の具体的なイメージを提供し不安を解消

③ 平等・客観的な評価制度の導入

短時間で成果をあげるという必要性の浸透により、家庭と両立しながらキャリアアップを目指す職員も平等に評価

④ キャリアアップを支援するための制度の見直し

男女ともに家庭と仕事を両立させるという意識を浸透させ、キャリアアップを目指す職員をさらに支援するための制度を見直し

担当者の声



人事部

姓名 沙樹

当金庫では従前から一般事業主行動計画を策定し、制度面を充実させて「プラチナくるみん認定」を取得するなど取り組んできましたが、女性活躍推進についてはさらに注力すべきと考え、2021年度にさまざまな活動に着手しました。

アンケートやワーキンググループの活動でわかった最も大きな課題は、意識改革でした。「女性活躍推進をなぜやるのか。進めた先にどのような効果があるのか」について意識が浸透していないことが明らかになりました。また、女性職員のキャリアアップに際してロールモデルがいなかったり、家庭と仕事を両立させながら短時間の勤務でも評価される仕組みの構築、より一層の制度の充実なども課題として見えてきました。

具体的な取組みとして、2022年3月には1・2年目の若手女性職員と管理職・中堅の女性職員のパネルディスカッションを実施しています。これまでがんばってきた先輩の声を若い職員に伝えることができ、非常に好評でした。

2022年度は人事部の中にダイバーシティ推進班ができ、当金庫が本格的にダイバーシティ推進に取り組むということがより鮮明になりました。足元は女性活躍推進に力を入れています。今後は障がい者や外国人、LGBTQなどいろいろな価値観も反映し、誰もが心理的安全性を確保した中で働ける職場づくりを目指していきたいです。

トピック

役員研修

女性活躍推進や働き方改革には、経営層・上司の意識改革が不可欠です。そこで2021年12月に役員研修を実施し、全国の部長および女性活躍ワーキングメンバーも傍聴しました。研修では、「女性活躍推進・働き方改革がいま金庫に必要な理由～業績と生産性が上がる女性活躍推進・働き方改革～」と題して株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵氏による講演を行いました。講演後、優先度高く取り組みたいこととして役員からは「男性の働き方改革、育休100%取得」「時間当たりの生産性の評価・認知の必要性」などが、部長からは「時間当たりの生産性での部下評価や面談での周知」などの意見が上がりました。役員から部長、部長から役員へ期待することについての意見も出され、今後の取組みの基盤となる意識醸成につながりました。



研修の様子

| 今後の方向性

役職員一人ひとりが男女ともに活躍し、短時間で効率よく働く、多様性に満ちた組織とすることが、個人のみならず組織においても重要です。当金庫では2022年度～2024年度の取組みとして、「男性育休取得率100%」、「働き方改革を促進する各種施策の導入と定着の取組み」、「総合職・特定職新卒採用女性割合40%」の3点を掲げました(女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画 P62参照)。

「働き方改革を促進する各種施策」の一つとしては、株式会社ワーク・ライフバランスの「勤務間インターバル宣言」に賛同し、9時間の勤務間インターバルの遵守を徹底しています。

また、本人、周囲、上司等、各階層の役職員に、ダイバーシティ推進に関する研修を実施していくこととしています。当金庫は、多様な人材が広く認められ、その能力を最大限に発揮でき、やりがいを感じられる組織・カルチャーを目指します。

女性採用割合	総合職	26%
	特定職	100%
	地域職	78%
職員に占める女性の割合		34.9%
管理職に占める女性の割合		6.6%
男性育児休業取得率		94%

(2021年度/2021年度末実績)

チーフ・ダイバーシティ・オフィサー メッセージ

常務執行役員
(CDO)

内海 智江



2022年の年頭挨拶で、奥理事長が「2022年はダイバーシティ元年」と宣言し、ダイバーシティ推進が、重要な経営課題の一つとして、金庫内外に明示されました。CDOとしての私の役割は、ダイバーシティの実現が、当金庫のさらなる成長と発展のために必要なことを、より多くの役職員に理解していただけるよう働きかけ続けることだと考えています。

私自身、就職当時は経営職層になることなど想像もしていませんでした。子どもを夜までシッターさんに預けて仕事をしたこともありましたが、理解してくれた上司がいてくれたから働き続けてこれたという思いもあり、周囲や上司の言葉や後押しがいかにか大切に実感しています。CDOに就任して、他社の状況を調べるにつれて当金庫の取組みの遅れを感じています。時間生産性に対する一層の意識の醸成も必要です。

働き方改革の一環で、時間単位の休暇制度やフレックスタイム制を導入しました。コロナ禍でリモートワークなどが進んだことで、女性に限らず多様な働き方への理解や実践が急速に広まった、今が契機と感じています。新しい取組みを進める中で、職員のみなさまの不安などを取り除きながら推進していくのが2022年度以降の課題です。インクルージョンの取組みも進めていきます。一人ひとりがお互いを尊重し、活発な意見交換の中、活き活きと働き続けることができる環境をつくっていきたいです。