

●2021年3月末までに、管理職に女性を積極  
登用します。  
●2021年3月までに、総合職に占める女性  
の割合を15%以上とします。

# 大分みらい信用金庫

## 柔軟な仕組みとともに様々な ワークライフバランスに寄り添う

人材開発部 参事 **三河 陽子**さん

住所：別府市駅前本町1番31号  
業種：金融業／従業員数：442人（男性217人・女性225人）



### 多角的な育児支援を実施

以前ですと女性は事務や窓口といった一般職が多かったのですが、10年ほど前から総合職採用を進めてきました。総合職としては営業職に就くことが多いのですが、お客様の所にお伺いして相談を受けたり手続きをする際、様々な気遣いができる女性も多く、能力を発揮して活躍している職員はたくさんいます。

当金庫は昔から育児休業を取得しやすい風潮にあり、多方面からのサポート体制を整えて支援をしてきました。小学校就学前の子どもをもつ職員を対象とした時短勤務に関して、ニーズを把握して6時間勤務のみから、6・5時間と7時間

という3パターンに拡大。給与の関係もあるでしょうが、実際にもう少し働いて、周りの負担を減らすことができるという声が増えたためです。

育児からスムーズに職場復帰できるように、細やかなケアも行っていきます。支店の女性が育児を取得した場合は、1年のうちに制度が変わった書類や機械操作、法律などをまとめた資料を渡しています。また育児中の職員には毎月1回、本部からメールを送り、通信教育や昇格試験、イベントなどのお知らせをします。希望があれば検定試験を受けてもらいますし、少しでも当金庫とつながっている気持ちになってほしいという思いが根底にあります。

男性の育児を推進するきっかけは令和元年の「くるみん」取得です。本部はもちろん支店長も意識が変わってきて、この1年で3人が取得しています。社内結婚も多いので、女性の働きやすい環境にもつながるのではないのでしょうか。

現状の課題は、待機児童問題による育児の延長です。別府に企業提携型保育園がありますが、支店は県内広域に点在しているので、提携型保育園を増やすことも視野に入れないければいけません。

### 働き方改革と同時に 業務の効率化を見据える

働き方改革として成果を上げていく制度が、月に1回設けた半日の午後休暇です。子育て中の職員は

PTAなどの際に後ろめたさを感じることもなく有給休暇を取得でき、逆に何もない職員も休みやすくなったという声を聞きます。その一方、少しでも現場の業務をスリム化して人員不足を補えるよう、「業務改革推進グループ」を設置。今年1月からは本部の各部署から1名ずつ集めて、「ワーキンググループ」を立ち上げました。人員が3〜4名のみの出張所に関しては、1人有給休暇を取得しただけでもお客様対応が難しくなるので、昼休みを一齐にとって常にフルメンバーで働くなどの工夫をしています。

### 多様化する人生観、 価値観を踏まえて

マネジメント能力や融資審査能力といった業務能力の向上を図るため、外部研修の機会も設けていますが、受講は公募にして、意識が高い職員がレベルアップできる環境を整えています。受講した職員は講師としてセミナーをしてもらうなど、フィードバックも欠かせません。

そうしたキャリアアップを経て、総合職の女性管理職としては支店長代理や本部の代理、ローンプラザ長が活躍しています。ただ現在は考え方も多様化していて、管理職を目指したい、専門分野を追求したいなど、様々な声があります。そこに寄り添いながら、女性活躍推進だけではなく、色々な背景をもって働いている職員全員を念頭に置きながら制度を整えていきたいですね。

### 【取組内容】

- ◆ キャリアアッププランを構築し、キャリアマネジメント研修を開催します。
- ◆ リーダーシップ、マネジメント能力向上支援のため、外部研修や会議等へ派遣します。
- ◆ 融資審査能力の向上支援のため、外部研修や会議等へ派遣します。
- ◆ 女性総合職の採用やコース転換制度の拡充を図ります。
- ◆ 女性職員の役席および本部スタッフへの登用を促進します。



第2子の保育園準備のため、育児を取得した職員