

(3) 取組内容

C 管理職登用

ロールモデルの育成・提示

- ・ 平成11年に初めての女性店長となった者は、非常に活躍しているため、女性店長のモデルとして様々な機会に紹介している。女性店長は平成11年度に2名、平成12年度に5名、平成14年度には7名まで増加。
(山口県・サービス業 労働者数 873名、うち女性 50名 他 14社)
- ・ 同業他社の優秀な人物を中途採用し、女性のモデルとなるべく育成している。
(神奈川県・製造業 労働者数 89名、うち女性 43名)
- ・ 現在、係長の女性数名を5年後をめどに課長に昇進させたいと考えており、そのための意識付けを行うとともに、外部に対しては、「現在、係長としてこれだけの力がある」と存在感をアピールできるよう、業務の進め方を工夫している。
(長野県・製造業 労働者数 898名、うち女性 390名)
- ・ モデルとなる女性が現在いないため、管理職の資質のある女性を育成中。資質のある女性社員を出張させて他の百貨店を見学させたり、協会主催のセミナーに参加させる等の取組を行っている。
(京都府・卸売・小売業 労働者数 45名、うち女性 20名 他 9社)
- ・ 女性管理職を増やすために、支店に課長職ポストを作り、転勤ができなくても管理職に登用できるようにした。
(香川県・金融・保険業 労働者数 2,348名、うち女性 880名 他 2社)
- ・ モデルとなる女性のキャリアステップをホームページ上で公開している。
(三重県・製造業 労働者数 225名、うち女性 36名)

メンタリングプログラムの導入

- ・ 新入行員を対象とした半年間のメンター制度を導入。
(茨城県・金融・保険業 労働者数 959名、うち女性 245名) →中・小金融機関 I

管理職登用にあって職務経験が不足している場合、経験を補う

- 女性を支店長に登用するにあたっては、女性が融資業務を経験していないことが最も大きな壁であった。これを解消するため、審査部で数ヶ月間の単独研修を実施した。
(岐阜県・金融・保険業 労働者数 2,931 名、うち女性 1,087 名) →大手金融機関 B
- 支店長登用に際して、当該女性は融資部門の業務経験が十分とは言えなかったが、ソフトできめ細やかな対応が得意であるので、個人ローン専門の支店の支店長とするとともに、部下の支店長代理には、融資部門の経験豊富な職員を充てる等の配慮を行った。
(石川県・金融・保険業 労働者数 194 名、うち女性 69 名) →中・小金融機関 A
- 平成 14 年より総務担当として採用した女性は、1 年間の建設現場を含む全ての部署に配置し、会社の全体像をもって理解させることで、基幹的業務に携わることができるようにした。
(石川県・建設業 労働者数 48 名、うち女性 9 名) →建設業 A
- ライン職群の係長職以上への昇進については、各職務の係長を経験することが求められるが、その職務について経験が浅い女性に対しては、研修や通信講座で知識・経験を補えるようにしている。
(静岡県・金融・保険業 労働者数 565 名、うち女性 224 名) →中・小金融機関 C
- 主任候補をチーフとして毎月本部に集め、各部門の商品教育、会社の組織、制度などについて 2 日間の教育を行っている。
(栃木県・卸売・小売業 労働者数 225 名、うち女性 39 名)