

Ⅵ．目標設定・施策立案と 施策の実施・経年効果測定

STEP3 目標設定・施策立案

ポジティブ・アクションには多様な手法があります。STEP2の課題分析結果に応じて、効果的な取組を選択しましょう。

また、取組を検討する際には、課題の解決によってどのような状況を目指すのかが分かる目標を掲げ、取組の進捗状況を把握したり、効果を検証するようにしましょう。

<課題別取組施策の例>

平均賃金指数をはじめ、全体的に男女間格差がみられる

- 取組方針の明文化
- 経営トップによるアピール
- 女性職員の採用・登用に関する数値目標の設定
- 管理職の意識啓発・マネジメント研修
- 男性職員も含めた働き方の改革
 - ノー残業デーの推進
 - 年次有給休暇の取得促進
 - 男性職員の育休取得促進 など

女性の10年目定着率が低く、出産による離職率が高い

- 仕事と家庭の両立支援制度の見直し
- 仕事と家庭の両立支援制度の運用改善
- 両立している職員のロールモデルの紹介

育休復職率は高いが、その後離職する傾向にある

- 育休復職後の働き方について本部、上司、復職者で考える場づくり(育休前後の面談、研修など)
- 育休中や育休復職者の部店を超えたネットワークづくり
(育休中職員への情報提供や職員同士の情報交換の場の提供を目的としたセミナーなど)
- 管理職を対象にした両立支援制度の説明会やワーク・ライフ・バランス研修など

特定の部門・職種で女性割合が低い

- 女性職員が少ない部門・職種における就業困難要因の検討
支店長など管理職に対するヒアリング調査(当該部門・職種において女性が働きにくい要因など)
女性職員が少ない職務(渉外・融資業務など)に既に配属されている女性職員へのヒアリング調査(当該部門・職種での働き方や業務上の悩みや不安など)
- 渉外・融資業務など、女性の少ない部門・職種の職場環境改善
男女の区別ない業務配分
営業で外回りする際の安全対策
(防犯ブザーの配布、女性が運転しやすいスクーターや電動付自転車の配置など)
外回りで活動しやすい服装の貸与や補助(スラックスやキュロットなどの制服や防寒着の貸与など)
- 女性職員の少ない部門・職種への積極的配置・数値目標設定
女性職員の配置計画の策定(業務内容、配置人員の目標など)
既存の女性職員の中から当該業務に適性のある職員を配置
男女の区別なくジョブローテーションや研修を行う教育計画の立案・実施
- 女性の少ない部門・職種のロールモデルの紹介
先輩女性職員によるメンタリングなど

管理職候補の女性比率はある程度高いが、管理職の比率が低い

- 幅広い職務を経験させるなど、管理職または管理職相当の専門職の育成
- 昇進基準を満たす女性の管理職または管理職相当の専門職登用のための庫内訓練・研修
- 女性管理職候補を対象としたキャリアプラン研修
- 女性管理職または管理職相当の専門職のメンター・ロールモデルの育成・紹介など

※その他、施策充実にあたっては「ポジティブ・アクション応援サイト」に掲載されている他金庫の事例も参考にしてください。(http://www.positiveaction.jp/pa/index.php)

STEP4 施策の実施・経年効果測定

格差解消に向けた施策は「実態調査」や「職員意識調査アンケート」を毎年実施することで経年的に成果を把握し、必要な場合には施策に修正を加えることが必要です。

また指標の数値結果だけにとらわれず、アンケート結果での職員意識の変化も把握し、本当の意味で「活躍」と「定着」ができているのか検証しつつ進めていくことも重要です。