

株式会社 山形銀行

■業種／普通銀行業 ■所在地／山形市七日町
 ■従業員／2,120人(男1,009人 女1,111人)平成21年3月1日現在
 ■事業概要／地域とともに成長発展し、すべてのお客様にご満足いただくことを目標に、CSR(企業の社会的責任)、安全、安心をキーワードとした銀行経営に取り組んでおります。

行動計画

① 計画期間

- 第1期 平成17年4月1日から
平成19年3月31日までの2年間
- 第2期 平成19年4月1日から
平成21年3月31日までの2年間
- 第3期 平成21年4月1日から
平成23年3月31日までの2年間

② 内容

- 第1期**
- 目標①** 育児休職制度の利用率向上 目標30%
 結果：利用率 59.1%(行員69.2%、スタッフ(嘱託契約社員)44.4%)
- 目標②** 出産や子育てによる退職者に対する再雇用制度の整備
 結果：退職時に再就職希望の意思表示をした者に対する再雇用案内を実施。期間内でのOGのスタッフ再雇用104名。
- 目標③** 小学校3年生までの子を持つ職員を対象とした看護休暇の導入
 結果：平成17年4月 看護休暇制度導入実施
- 第2期**
- 目標①** 職場環境の整備および育児休職制度の拡充
 育児休職を取得しやすい環境を整備し、育児休職制度の男性の利用者1名以上、女性の利用率(育児休職取得者/産休取得者)70%以上にする。
 対策と実施時期・結果
 ・平成19年4月～ 育児休職制度の理解促進のため、支店長会議や行内隔層別研修等で周知を図る。
 ・平成19年4月～ 育児休職制度利用者の代替要員の配置を目的として、引き続きスタッフの採用を強化する。
 ・平成19年10月～ 申請方法や補助金制度など育児休職取得に役立つ情報を銀行内イントラネットに掲載する。
 ・男性育児取得者2名 女性の育児利用率 93.9%(行員91.7%、スタッフ100%)
- 目標②** 所定外労働削減のための措置の拡充
 希望する場合に所定労働時間を超えて労働させない制度の対象期間を「満3歳未満の子」から「小学校に入学するまでの子」に拡大する。
 結果：平成20年4月 規程を改定し、制度の対象期間拡大実施
- 目標③** 休暇の取得促進
 育児による休暇を取得しやすくするため、有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入するとともに、看護休暇の周知を図る。
 対策と実施時期・結果
 ・平成19年4月～ 看護休暇理解促進のため、支店長会議や隔層別研修会などで周知を図る。
 ・平成20年4月～ 半日休暇制度導入実施
- 目標④** 再雇用制度の導入
 家庭の事情等により退職した行員の「行員再雇用制度(リ・チャレンジ制度)」を導入し、各人のライフスタイルに合わせた働き方ができるようにする。(一定の基準を満たした場合、退職後7年以内に退職時と同等待遇で再雇用する)
 結果：平成19年5月～ リ・チャレンジ制度導入実施
- 第3期**
- 目標①** 育児休職制度の拡充および職場環境の整備
 男性の育児休職取得促進のため、短期の育児休職であれば男女とも有給での対応を可能とし、育児休職を取得しやすい環境を整備する。
 対策と実施時期
 ・平成21年4月～ 制度導入の検討開始
 ・平成22年4月～ 制度導入実施



- 平成22年4月～ 育児休職制度の理解促進のため、支店長会議や隔層別研修等で周知を図る。
- 目標②** 産休・育児休職者への支援の拡充
 産休・育児休職取得中の職員に対し、銀行業務に関する情報やスキル向上のための情報提供を行う。
 対策と実施時期
 ・平成21年4月～ 内容検討
 ・平成21年10月～ 銀行業務に関する情報・スキル向上のための情報提供を定期的に行う。
 ・平成22年4月～ 休職中の職員が自由に出入りし、銀行業務に関する情報の収集が行える場を提供する。

行動計画策定の取り組み

平成17年4月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月1日から2年間を第1期として、3項目の行動計画を策定し想定通りの成果を挙げました。平成19年4月からの第2期では、「働きやすい企業」を目指し、4項目を目標に掲げ取り組みました。平成21年4月1日からは第3期と位置づけ、男性の育児参加への取り組みにも着手していきます。行動計画策定にあたっては、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備は、①CSR(企業の社会的責任)の重要項目であること、②同時に企業競争力の向上にもつながること、について経営陣の強い認識があり、全行を挙げて取り組みました。



◆◆職員へアンケートを実施
 実際に仕事と家庭を両立させている職員にアンケートを行い、①仕事と家庭を両立するうえで大変なことは何か、②当行に足りない制度は何か、③どうすれば仕事と子育てを両立しながら仕事を続けていけるか、などについて生の声を集めて目標を設定し取り組みました。

計画実施にあたって

行動計画の項目ごとに、通達・通報や行内報を用いて周知を図りました。なお、半日休暇制度は計画よりも1年前倒しで導入実施したところ、子供の学校行事などに利用しやすいと好評を得ています。

◆◆高い新卒者の関心
 女性の育児休業取得率は、取得予定者をめれば100%であり、育児を取得しやすい職場環境づくりができました。現在、産休・育休で職場を離れている職員は常時15名前後であり、さらに増加を見込んでおります。また、新卒者の採用活動で学生からの関心も高く、プラス効果は多方面に及んでいると感じられます。



第1期・第2期では、女性が出産・育児をしながらも働き続けられる職場環境づくりを目標に、女性に焦点を当てた取り組みを中心に行ってきました。その結果、育児休職者数、取得率ともに増加しています。

認定取得

第2期計画ですべての目標を達成し、一定の要件を満たしたことから、平成21年4月に山形労働局長より「子育てにやさしい企業」として認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。これは、山形県内では2社目、東北の金融機関では第1号となります。

策定を目指す企業へのアドバイス

一見遠回りのように見えますが、ワークライフバランスへの取り組みは確実に企業力向上につながります。これから計画策定を目指す企業においては、自社の現状と目標とのギャップを認識したうえで実現可能な行動計画を策定し、段階を踏んで取り組むことが大切だと思います。