

平成 21 年度均等・両立推進企業表彰

均 等 推 進 企 業 部 門 長 野 労 働 局 長 優 良 賞
 ファミリー・フレンドリー企業部門 長 野 労 働 局 長 優 良 賞

株 式 会 社 八 十 二 銀 行

【所在地】長野市 【業種】銀行業 【労働者数】約 4,900 人（うち女性約 2,750 人）

～一人一人がいきいきはつらつ働くために～

女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援をワンセットで実施！

表彰理由

1 取組の姿勢

従来からの女性の能力発揮促進、仕事と家庭の両立支援への取組に引き続き、平成 19 年 4 月、長期経営計画の取組計画として「長期人材育成プラン」を策定。同年 6 月、別冊「～性別・家庭環境によらず皆が活躍できる組織に～」を策定し、ポジティブ・アクションと仕事と家庭の両立と多様な働き方の実現を共に進めることを、トップの方針として明確化し、全従業員に周知するとともに、社外にも発表し公表している。同プランに基づき従業員満足度アンケート実施による従業員のニーズを把握するとともに、男女とも性別や家庭環境によらず、自分が目指すものに向かって積極的にチャレンジできるための取組が進められている。

2 ポジティブ・アクションの取組内容と成果

◇女性の職域拡大を行い、管理職登用を図る取組がなされている。

- (1) 女性の管理職候補者には積極的に必要な職務経験を積ませることにより、過去 3 年間で、課長クラスが 33 人（当該管理職に占める女性の割合は 3.2%）から 43 人（同 4.2%）へ、部長クラスが 1 人（同 0.4%）から 4 人（同 1.6%）に増加するとともに、本部セクションにおける企画業務等の職務において、女性の人数が 10 人（当該職務に占める女性の割合は 21.3%）から 19 人（同 36.5%）に増加している。
- (2) 女性の割合が低い営業関係職務に、入社後数年以内の女性を計画的に配置できるよう育成に努めている。
- (3) 平成 15 年、「総合職」「一般職」のコース別雇用管理制度を廃止し、勤務地域限定あり・なしの 2 区分とした。いずれの区分の従業員も従来の「総合職」に該当する「行員」と位置付け、年功序列を改め職務成果主義が導入されたことは、女性従業員の意識改革、職域拡大に繋がっている。
- (4) 職務範囲の拡大に配慮した配属の実施に加え、従業員全員を対象として、自分の希望職務に手を挙げる人材公募制度が拡充されるとともに、直接人事部門に自身の長期的なキャリアについて申告できる自己申告アンケートが実施されており、男女とも自身の能力発揮のための機会を広く捉えることができる仕組みが整備されている。

3 仕事と家庭の両立支援制度と利用状況等

◇「従業員満足度アンケート」から把握されたニーズに沿って育児のための短時間勤務制度等が新設・拡充されているほか、多様な働き方を可能にするための様々な制度が導入されている。

(1) 育児休業制度

制 度 2歳に達する月の月末まで取得可
利用状況 女性の育児休業取得率は過去3年間で100%
過去3年間に男性2名が取得（最長14日間）

(2) 介護休業制度

制 度 対象家族1人につき、通算365日まで取得可（但し、1回限りで利用する場合は最長395日）
利用状況 過去3年間に女性2名が取得

(3) 勤務時間短縮等の措置

① 育児・介護のための時差出勤制度（拡充）

対象となる子の年齢等利用期間に制限なし、多数利用者あり

② 育児・介護のための所定外労働の免除制度

3歳未満の子及び介護のための利用日数等に制限なし、多数利用者あり

③ 育児のための短時間勤務制度（平成20年4月新設）

小学校1年生まで利用可、但し、一定以上の職位者等一部利用対象外、平成20年12月末までに男性1名、女性13名が利用

④ 託児費用補助制度（平成20年4月新設）

月額1万円を上限に託児費用実費の半額を助成、3歳到達後の3月末まで利用可、平成20年12月末までに男性3名、女性29名が利用

(4) その他の制度

① 子の看護休暇（小学校3年生まで利用可に拡充）

② 年次有給休暇の半日取得制度（平成20年4月新設）

③ 配偶者の転勤に合わせて異動できる制度

④ 配偶者出産休暇（2日間）

⑤ 育児・介護のためのマイカー通勤

(5) 社内環境整備

① 「仕事と育児の両立支援ガイドブック」を作成、労働者全員に配布

② 男性や未婚の者も参加、利用できる「ママミーティング」（情報交換会）の開催や「ママ応援コール」（育児相談受付）の実施

③ 育児休業取得後のスムーズな職場復帰のための「職場復帰面談」の実施

④ 一旦退職した者に対する行員等への再雇用制度である「キャリアリターン制度」導入

⑤ パート又は派遣労働者から行員等へ転換できる「キャリアチェンジ制度」導入