女性活躍アクション・プラン

～しまぎんの取り組み～

計画期間：平成 28 年１月～平成 33 年３月

はじめに

SHIMANE 島根銀行

当行が今後も持続的成長を続けていくためには、全行員の３分の１以上を占める女性行員の活躍が不可欠です。こうした認識のもと、当行においては、女性の活躍推進を重要な経営戦略のひとつとして位置付け、積極的に取り組んでいるところであります。今後においても、女性自身のキャリア意識の向上や女性のキャリア形成支援などにより、潜在的な「女性の力」を最大限発揮できるよう積極的に取り組むとともに、ワークライフ・バランスの観点を踏まえた仕事と家庭の両立支援の推進により、明るく働きがいのある職場づくりを目指していきます。この「女性活躍アクション・プラン　～しまぎんの取り組み～」は、そのための行動計画です。

1.女性行員の現状

SHIMANE 島根銀行

当行は、従来より、一部の専門的業務に従事する行員を除く全ての行員を総合職として採用しております。近年、性別・学歴に関係なくキャリアアップできる人事制度の下、女性活躍推進に向けた取り組みによって、女性比率、女性役席者比率、女性採用比率が高まってきています。

（1）女性行員数の推移

①行員（臨時・パート・嘱託行員を除く）

（単位：人、%）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性行員数（A）	99	112	107	113	146	+47
総行員数（B）	414	429	438	436	427	+13
女性比率（A÷B）	23.9%	26.1%	24.4%	25.9%	34.2%	+10.3%

②臨時・パート・嘱託行員

（単位：人、%）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性行員数（A）	41	31	34	34	32	△9
総行員数（B）	49	44	37	43	49	±0
女性比率（A÷B）	83.7%	70.5%	91.9%	79.1%	65.3%	△18.4%

③全行員

（単位：人、%）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性行員数（A）	140	143	141	147	178	+38
総行員数（B）	463	473	475	479	476	+13
女性比率（A÷B）	30.2%	30.2%	29.7%	30.7%	37.4%	+7.2%

1.女性行員の現状

SHIMANE 島根銀行

（2）女性の採用実績の推移

①行員（臨時・パート・嘱託行員を除く）

（単位：人、%）

	H15.3末 (H14.4)	H18.3末 (H17.4)	H21.3末 (H20.4)	H24.3末 (H23.4)	H27.3末 (H26.4)	H15.3末比
女性採用数（A）	5	15	19	15	19	14
総採用数（B）	9	30	39	28	29	20
女性比率（A÷B）	55.5%	50.0%	48.7%	53.6%	65.5%	+10.0%

②臨時・パート・嘱託行員

（単位：人、%）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性採用数（A）	3	4	4	4	1	△2
総採用数（B）	6	8	4	7	7	+1
臨時行員	2	6	2	6	2	±0
パート行員	1	1	2	0	0	△1
嘱託	3	1	0	1	5	+2
女性比率（A÷B）	50.0%	50.0%	100.0%	57.1%	14.3%	△35.7%

③全行員

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性採用数（A）	8	19	23	19	20	+12
総採用数（B）	15	38	43	35	36	+21
女性比率（A÷B）	53.3%	50.0%	53.5%	54.3%	55.6%	+2.3%

1.女性行員の現状

（3）平均勤続年数の推移

①行員（臨時・パート・嘱託職行員を除く）

（単位：年・ヶ月）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性の平均勤続年数	11年 1ヶ月	10年 1ヶ月	11年 3ヶ月	11年 4ヶ月	10年 5ヶ月	△0年8ヶ月
男性の平均勤続年数	16年10ヶ月	16年 2ヶ月	16年 3ヶ月	16年10ヶ月	17年11ヶ月	+1年1ヶ月
平均勤続年数（合計）	15年 6ヶ月	14年 6ヶ月	15年 0ヶ月	16年 0ヶ月	15年 4ヶ月	△0年2ヶ月

②臨時・パート・嘱託行員

（単位：年・ヶ月）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性の平均勤続年数	9年10ヶ月	10年11ヶ月	11年 5ヶ月	12年 5ヶ月	12年 2ヶ月	+2年4ヶ月
男性の平均勤続年数	－	7年 5ヶ月	5年10ヶ月	7年 6ヶ月	10年 1ヶ月	－
平均勤続年数（合計）	9年10ヶ月	10年 9ヶ月	10年 9ヶ月	11年 9ヶ月	12年 0ヶ月	+2年2ヶ月

③全行員

（単位：年・ヶ月）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性の平均勤続年数	10年10ヶ月	10年 2ヶ月	11年 3ヶ月	11年 5ヶ月	10年 7ヶ月	△0年 3ヶ月
男性の平均勤続年数	16年10ヶ月	16年 1ヶ月	16年 1ヶ月	16年 8ヶ月	17年 9ヶ月	+0年11ヶ月
平均勤続年数（合計）	15年2ヶ月	14年 4ヶ月	14年 9ヶ月	15年 2ヶ月	15年 1ヶ月	△0年 1ヶ月

1.女性行員の現状

（4）女性役席者数の推移

（単位：人、%）

	H15.3末	H18.3末	H21.3末	H24.3末	H27.3末	H15.3末比
女性役席者数（A）	13	14	18	19	22	+9
うち管理職者数※	0	0	1	1	2	+2
総役席者数（B）	222	226	228	219	202	△20
女性役席者比率（A÷B）	5.9%	6.2%	7.9%	8.7%	10.9%	+5.0%

※管理職とは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく事業主行動計画策定指針」に定める「課長級以上の役職」に該当する役職をいい、当行では、副支店長および本部次長級以上の役職をいいます。

（5）1ヶ月あたりの平均残業時間（労働基準法上の管理監督者を除く）

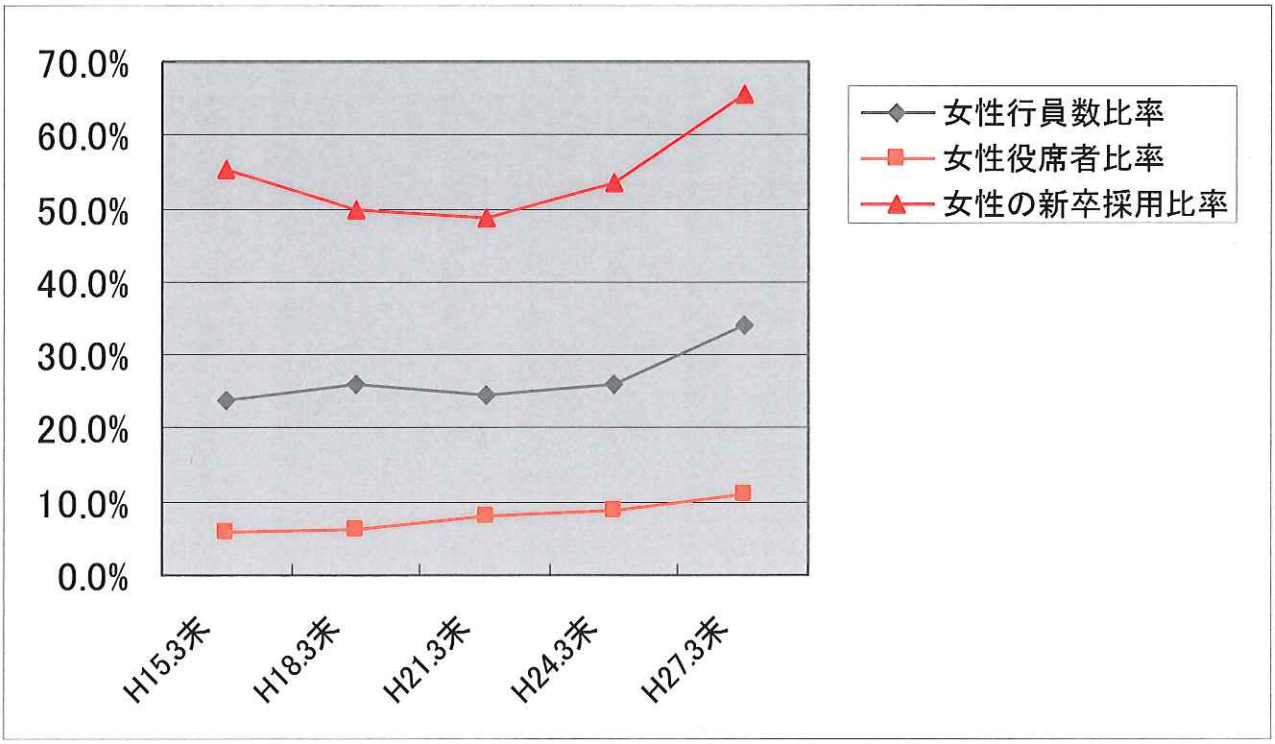
（単位：時、分）

	平成26年度実績
女　性	4：11
男　性	9：31

1.女性行員の現状

SHIMANE 島根銀行

【図表　女性行員比率等の推移】



2.取り組み内容①

SHIMANE 島根銀行

■意識改革の啓蒙

（1）男女の固定的役割分担意識の変革

当行では、年齢別・階層別に体系化した各種研修において、キャリア形成に必要な業務知識やスキルを修得するための教育に積極的に取り組んでいきます。また、外部講師等を活用し、男女の固定的役割分担意識の変革に向けた教育の徹底に努めていきます。

（2）女性のキャリア意識の向上と管理職層の意識・マネジメント教育の啓蒙

また、女性のキャリア意識の向上およびその醸成に大きな影響を持つと考える周囲の管理職層への意識改革に資する研修を積極的に行うほか、採用活動を通じて具体的なキャリアプランを提示するなど継続就労を前提とした就労支援にも取り組んでいきます。

2.取り組み内容②

■長期育成プランの実践

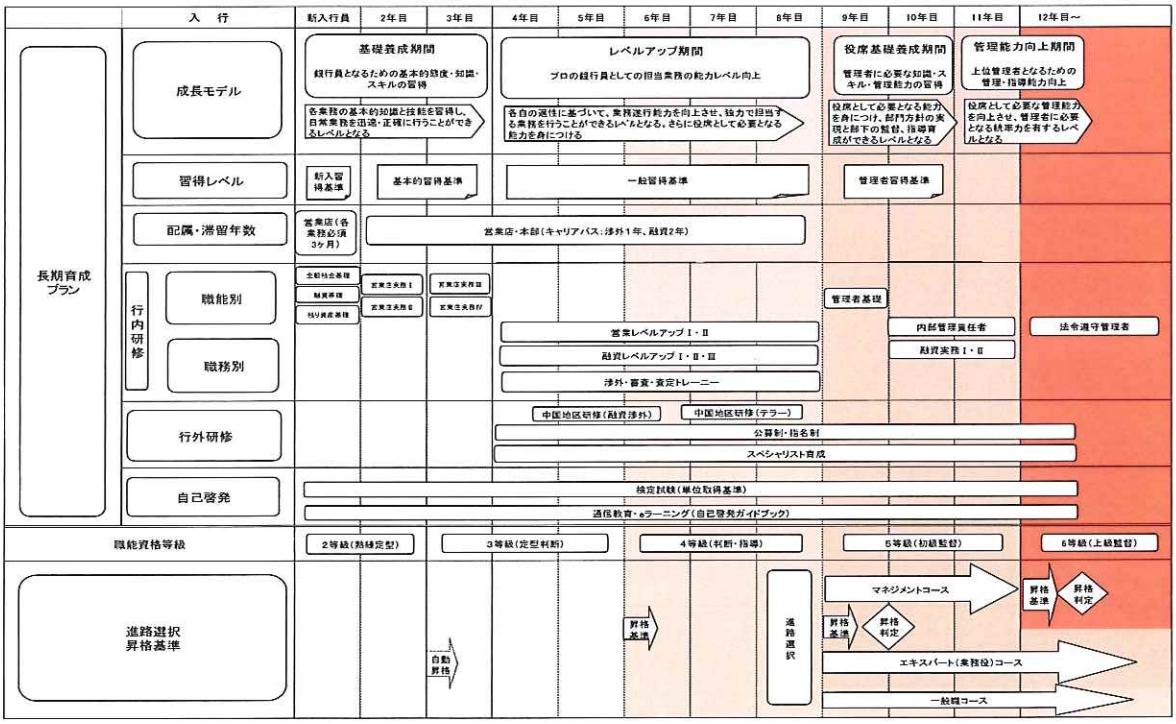
（1）女性の職域拡大

実務面における行員の業務経験・知識習得の偏りを是正して、渉外や融資の知識・スキルを修得し、幅広い知識を持った人材を育成するため、性別に関わりなく、積極的な外部研修への派遣や行内研修を実施しています。また、管理者クラスに至るまでの各年代において求められる成長モデルや習得レベル、各年代における担当職務の最低必要経験期間（キャリア・パス）について統合的に示した「長期育成プラン」（次項、長期育成プラン関連図参照）により、学歴や性別に関係なく、渉外や融資の担当・役職への任用を行い、女性の職域拡大に積極的に取り組んでいきます。

SHIMANE 島根銀行

2.取り組み内容②

【長期育成プラン関連図】



2.取り組み内容②

SHIMANE 島根銀行

■長期育成プランの実践

（2）進路選択制度の啓蒙・実践

結婚や出産、育児、介護といった各人のライフスタイルの変化や業務経験にあわせて、役職任用前の段階で、各人の生活設計を基にコースを選択できる「進路選択制度」を啓蒙・実践していきます。この制度により、職務範囲や勤務地を限定した行員であっても、役職任用への意欲や能力を有していれば、仕事と生活の調和を図りながらも能力が最大限発揮できる環境の整備に努めていきます。

【進路選択コース】

※各人のライフスタイルの変化にあわせて45才までの再選択が可能。

①マネジメントコース

幅広い分野や地域で経験を積み、応用の効く専門性を深め、全社的観点から業務の遂行にあたり、将来的にはマネジメントを期待される勤務形態をいう。

②エキスパートコース

限定される業務において、実務能力や技術・技能を高めるとともに、担当する業務務・部下をとりまとめ、円滑な業務遂行と実務改善を実践する勤務形態をいう。また、勤務地を限定することができる。

③一般職コース

職位の任用を受けることなく、職務を限定せず一般職として勤務する形態をいう。また、勤務地を限定することができる。

2.取り組み内容②

SHIMANE 島根銀行

■長期育成プランの実践

（3）キャリア形成の支援

女性役席者や役席候補者を積極的に行外研修へ派遣することで、幅広い人的ネットワークの構築機会の提供に努めていきます。

さらに、昇格時の人事考課において、出産・育児によりキャリア形成の機会を逸しないような仕組みを設けるなど、女性のキャリア形成上の問題解決に積極的に取り組んでいきます。

【行外研修参加実績】

	H15年度	H20年度	H25年度	H26年度
参加者数	21人	64人	78人	56人
男性	18人	61人	63人	41人
女性	3人	3人	15人	15人
女性参加比率	14.2%	4.7%	19.2%	26.8%

2.取り組み内容②

SHIMANE 島根銀行

■長期育成プランの実践

（4）長期育成方針書の活用

多様化する価値観、一人ひとりの個性を尊重しながら、自分はどうありたいか、また、部下はどう育って欲しいかなどの個人毎の中長期的な成長方針を、本人および所属長が確認するための記録表として「長期育成方針書」を作成しております。これに基づき、本人と所属長が相互に本人の育成方針や実績の確認を行い、個々の適性等にあわせたキャリアアップを図るなどダイバーシティマネジメントの推進に努めていきます。

2.取り組み内容③

SHIMANE 島根銀行

■同世代ネットワークの構築・活用

女性が出産後も安心して長く働いていけるよう育児休業中または育児休業前後の女性行員間同士のコミュニティとして、また、女性に限らず、育児に関して同世代の職員同士が悩みや問題を共有・相談できるコミュニティとして、「育休ミーティング」を定期的に開催していきます。この「育休ミーティング」により、育児と仕事の両立を成功させている行内の役席者をロールモデルとして、あるいは行外の人材を交えた交流の場として、人的ネットワークを拡大・活性化し、明るく働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

2.取り組み内容④

SHIMANE 島根銀行

■定時退行推進宣言の啓蒙・実践

当行においては、ワークライフ・バランスや自己啓発のための時間創出に向けて、「定時退行推進宣言」の取組を積極的に実施し、決められた時間内で業務を完結するなど働き方改革の推進を図っていきます。また、この取り組みを加速させていくために、時差勤務制度の有効活用、有給休暇等を取得しやすい職場風土の醸成といった取り組みの継続・強化に努めていきます。

【定時退行推進宣言】

1.全員が定時退行を強く意識し実践することにより、心身のリフレッシュや自己啓発に努める。
2.仕事は朝から集中して、メリハリをつけ、やるべきときはやり、帰るときは帰る。
3.所属長・役席者は、部下の業務の進捗を把握し、残業が必要か否かの厳格な見極めをする。
4.所属長・役席者は、業務の明確な指示をだし、無駄・無理な資料等を作成しない、させない。
5.所属長・役席者は、残業の指示のみならず、仕事の終わった部下には退行指示を行う。
6.所属長は、特定の者に業務が集中して負担が大きくならないよう、業務の分散化を図る。
7.17 時以降の本部・僚店間の電話は自粛する。また、緊急等を除き、連絡は、電話ではなくウエブメールで行い、相手の仕事の邪魔をしない。
8.本部は営業店の指導役・サポート役であるという意識をもち、営業店の模範となる。
9.本部は報告物や申請書類の削減に努め、急なもの、把握可能なものまで報告を求めない。
10.本部からの指示は、期限を明確にしたうえで、余裕をもった指示をだす。

2.取り組み内容⑤

SHIMANE 島根銀行

■育児短時間勤務制度等の啓蒙

女性が育児休業後も仕事と育児の両立を図り、安心して長く働いていけるための復職支援として、「育児短時間勤務制度」の利用促進の啓蒙に努めていきます。また、女性の仕事と家庭の両立に向けては、男性の家事や育児への関わり方の見直しも必要であり、今後、男性の育児休暇取得の促進に向けた取り組みを行うなど、引き続き、ワークライフ・バランスの推進に努めていきます。

3.数値目標

SHIMANE 島根銀行

■女性役席者比率の数値目標

長期育成プランや進路選択制度の推進等により、勤続年数をより一層伸ばしていくことを目指しつつ、女性役席者の任用を積極的に行い、女性が各職場のトップとしてマネジメントに深く携わることで、いきいきと活躍できる職場風土を醸成していきます。

【女性役席者比率の目標】

平成 33 年 3 月末までに 15.0%以上の比率に高めていきます。

【女性役席者数の推移】

（単位：人、%）

	H15.3 末	H18.3 末	H21.3 末	H24.3 末	H27.3 末
女性役席者数（A）	13	14	18	19	22
総役席者数（B）	222	226	228	219	202
女性役席者比率（A÷B）	5.9%	6.2%	7.9%	8.7%	10.9%

4. 取り組みの実施時期

SHIMANE 島根銀行

取り組み内容	実施時期
○男女の固定的役割分担の意識改革に関する取り組み	
・キャリア形成に必要な業務知識やスキルを修得するための教育の実施	H28 年 1 月以降適宜
・外部講師等を活用し、男女の固定的役割分担意識の変革に向けた教育の実施	H28 年 4 月以降適宜
○女性のキャリア意識の向上と管理職層の意識・マネジメント教育の啓蒙に関する取り組み	
・管理職層への意識改革に資する研修の実施	H28 年 4 月以降適宜
・採用活動を通じて具体的なキャリアプランを提示するなどの就労支援の実施	H28 年 3 月～
○長期育成プランの実践に関する取り組み	
・渉外や融資の担当・役職への任用を行うなど、女性の職域拡大に向けた長期育成プランの実践	H28 年 1 月以降適宜
○進路選択制度の啓蒙・実践に関する取り組み	
・各人の生活設計等を基にコースを選択できる「進路選択制度」の啓蒙・実践	H28 年 1 月以降適宜
○女性のキャリア形成の支援に関する取り組み	
・女性を積極的に行外研修へ派遣することによる幅広い人的ネットワークの構築機会の提供	H28 年 1 月以降適宜
・昇格時の人事考課において、出産・育児によりキャリア形成の機会を逸しないような仕組みの設定	H28 年 7 月～
○長期育成方針書の活用に関する取り組み	
・本人と所属長が相互に本人の育成方針や実績の確認を行い、個々の適性等にあわせたキャリアアップの推進	H28 年 1 月以降適宜
○同世代ネットワークの構築に関する取り組み	
・育児に関して同世代の職員同士が悩みや問題を共有・相談できる育休ミーティングの実施	H28 年 10 月～
○定時退行推進宣言の啓蒙・実践に関する取り組み	
・定時退行推進宣言や時差勤務制度の有効活用、有給休暇等を取得しやすい職場風土の醸成といった取り組みの継続・強化	H28 年 1 月以降適宜
○育児短時間勤務制度等の啓蒙に関する取り組み	
・育児短時間勤務制度の啓蒙と利用促進	H28 年4月～
・男性の育児休暇取得の促進	H28 年 4 月～