

西京銀行の取組事例



西京銀行で、女性初の個人営業部副部長兼資産運用相談室長として活躍されている荒瀬ひろみさん。

このたび、荒瀬さんご自身の経験も踏まえ、西京銀行の女性活躍の取組を紹介していただくとともに、平岡頭取からも、女性活躍に向けたコメントを頂戴しました。

西京銀行の男女共同参画の取組

～再雇用制度等を利用して、職場復帰～

弊社では、男女ともに、育児休業取得率は100%です。

また、育児等を理由に退職した場合、同待遇で職場復帰が可能となる再雇用制度や、ライフスタイル、自分の働き方に応じ、コース転換制度も利用可能となっています。

私自身、一旦銀行を退職後、この再雇用制度、コース転換制度を利用して、現在、勤務しています。

また、新しい取組として、山口県を離れた場合に、他社に転籍して、継続勤務ができる、という人事交流制度があり、現在、女性4名が同待遇でアイザワ証券さんへ転籍して、活躍中です。

～働き方改革推進、削減した残業代は還元～

有給休暇の取得推進や残業の縮減を実践しています。ちなみに、残業代という経費の削減にも繋がっており、その分、早く帰った時間を自己啓発など有効に使ってほしいということで、職種関係なく全員に、コミュニケーション手当として還元しています。

～徹底的な業務改善を実施～

業務の改善の一つはペーパーレス化です。取締役会等の会議は全てペーパーレスで実施し、営業店では、タブレットを使った営業を推進しています。

お客様にもタブレット持参で訪問、情報はすべてタブレットに入っており、紙を紛失することがありませんし、帰店後の事務手続も効率化できています。紙が減ったことで、キャビネットを廃止し、スペースが広く取れるようになりました。

また、フリービズ・フリーアドレスも実践し、TPOに応じつつ、自由でスピーディーに仕事ができる環境を整えています。

◆男女共同参画への取組◆

項目	説明等（各制度ごとに取得条件等あり）
育児休業制度	男女ともに、育児休業取得率 100%
短時間勤務制度	子が小3まで
看護休暇制度	時間単位で取得可
再雇用制度	同待遇で復帰可
コース転換制度	地域限定総合職⇔総合職
人事交流制度	他社に転籍し、継続雇用
出産祝い金	第一子 5万 第二子 10万 第三子 100万

◆働き方改革への取組◆

項目	説明等
有給休暇取得促進	取得率 85.6%
時間外勤務抑制	平均退社時間 H25 20時 15分 ⇒R3 17時 38分
業務改善	・ペーパーレス化 ・タブレット活用 ・キャビネットの廃止 ・フリーアドレス ・フリービズ
再雇用制度	同待遇で復帰可

◆女性活躍のための行動計画の策定・実践◆

1. 計画期間
2019.4～2022.3(3年間)
2. 課題
幅広い業務を経験する機会が少ない
業務により処遇の偏りがある
3. 目標
女性のさらなる職務領域の拡大をはかり、女性渉外の人数を25名以上とする

～新たなチャレンジの場の創出、ステップアップが可能な体制づくり～

企業として、女性の就業継続等の取組を推進した結果、勤続年数も伸びたことで、女性も内勤だけではなく、様々なキャリアが必要になってきました。

そこで、営業店の事務を集中化して効率化を図るとともに、人財サポート部が全行員に面接し、きめ細やかなヒアリングを行うことで、本人の希望や意向、適性等を把握していきました。

そうしたヒアリングを踏まえ、2020年9月時点で216名いた内勤行員のうち、2021年4月から本部勤務へ32名、営業職へ48名を、新たな部署に配属しました。女性が自身の希望やそれぞれの能力を生かし、様々な部署で活躍しています。

✚ これからの女性活躍に向けて

～後に続く世代のためにも、自分らしい働き方を実現していきたい～

実は、個人営業部副部長に就任する際、頭取と面接する機会がありました。私自身が、一度銀行を退職した後、再雇用で働いてきたので、「私でいいんでしょうか」と尋ねました。

そのとき頭取からは、「銀行は生活と近い。一度銀行を離れて主婦として生活したことをキャリアと考えられませんか？」と仰っていただきました。

再雇用の私でも、子育てをしても、管理職になれる、多様な働き方を認めてもらえていることに、大変感謝しています。

誰でも、働く中で、子育てや介護などキャリアプランに悩む時期があると思います。そんな中でも、一人ひとりが、自信を持って、自分らしく、生き生きと働く姿を見せることで、家族をはじめ、次に続く世代も、仕事に対してポジティブな印象を持てるのではないのでしょうか。そうして個人が共鳴することで、企業も活性化し強くなれると考えています。

これからも、色んな経験を重ねながら、自分らしく働き続けたいと思います。

～ 平岡頭取からのメッセージ ～



当行のこの10年の業績向上は女性の活躍抜きには考えられないと感謝している。

再雇用やコース転換など柔軟な働き方を選択できる体制の整備や、育休、時短勤務する行員が気兼ねなく制度利用できるよう銀行全体の意識改革を進めた結果、職場環境が改善され、女性のモチベーションアップにつながり、勤続年数が伸びて管理職に就く女性が増えている。

また、活躍の妨げになっていた長時間労働を減少させるため、徹底して業務の効率化を図り、結果として男性も含めた全員の定時退行、休日出勤なしという働き方改革にもつながっている。つまり、女性活躍は女性のためだけに非ず、組織全体の活性化につながるということである。

次の目標は、一旦退職してから再雇用までの期間や育休、短時間勤務等の経験をどう評価し、どう銀行のキャリアに反映させ、業務に活かしてもらうかなどと考えている。これが進めば、男性の真の意味での育休取得等につながり、全体の活性化にもつながって行くものと考えているが、どうであろうか。