

西日本シティ銀行における『女性の活躍推進に向けた取組み』について

西日本シティ銀行では中期経営計画「New Stage 2008」以降、下記のとおり、「女性の活躍推進に向けた取組み」を行っております。

記

1. 中期経営計画「New Stage 2008」（平成 20 年 4 月～平成 23 年 3 月）

（1）女性行員の積極的な登用など「人事改革」を経営計画の柱の 1 つに掲げました。



（2）女性活躍推進のための制度の企画・設計に向け、以下の取組みを行いました。

ア. 専担者の配置（平成 20 年 4 月）

女性行員にとって働きやすい環境整備のための施策の企画や、女性の積極登用の推進を行う専担者を人事部に配属（女性 2 名）

イ. 他社・他行訪問、他行へのアンケート（平成 20 年 6 月～7 月）

女性の活躍状況の調査、制度の研究、情報収集と意見交換を実施

ウ. 女性行員に対するアンケート（2008 年 7 月）

女性行員の意識調査（回答数 391 名）

エ. 女性行員によるグループセッション（2008 年 7 月）

営業店のリーダークラスの女性 46 名と、
アンケート結果を踏まえて意見交換



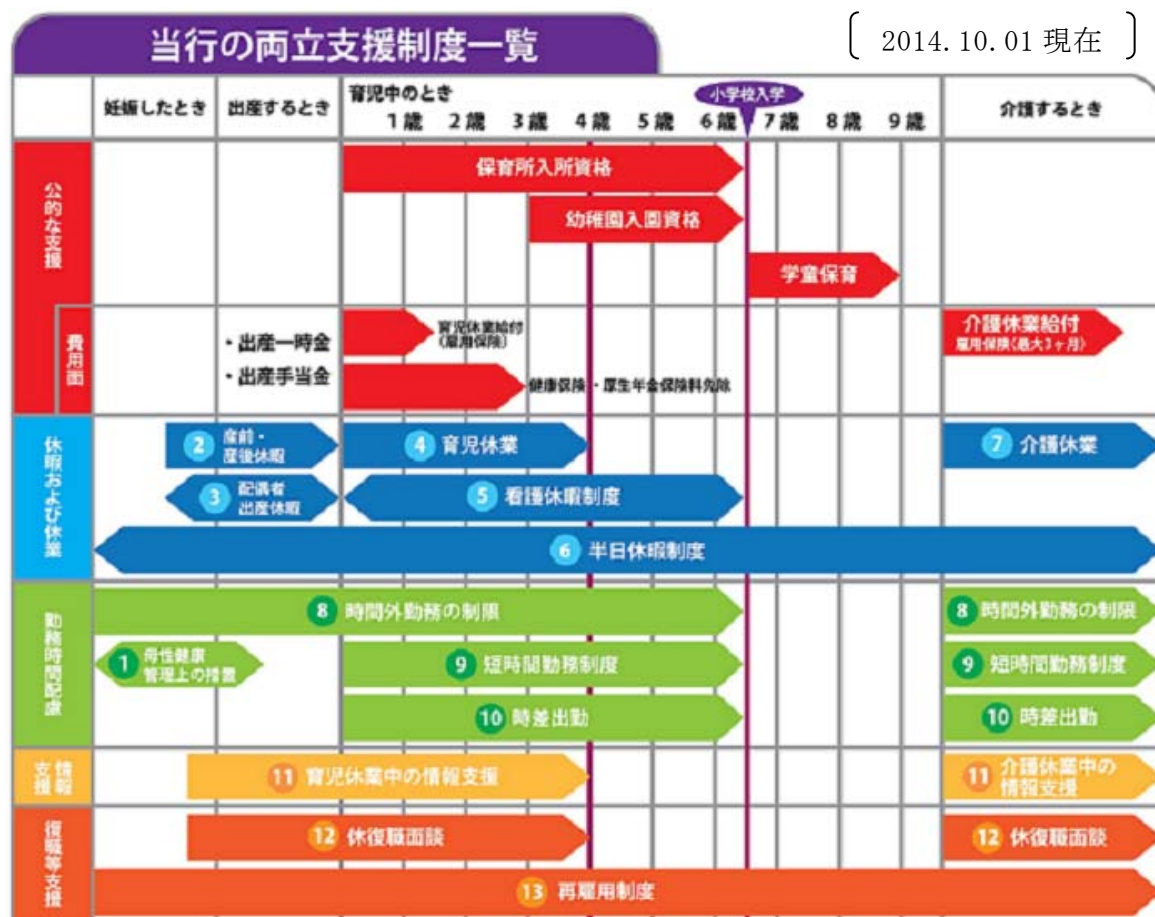
以下の取組みの必要性を認識

- ▶ 両立支援制度の拡充
- ▶ 管理職、女性行員自身の意識改革
- ▶ 職場環境、職場風土の改善

（3）仕事と家庭の両立支援や女性にとって働きやすい職場環境整備（平成 21 年 4 月実施）

▶ 各種両立支援制度の制定・改定

項目	改正前	改正後	法制上
育児休業期間	子が 1 歳まで（特別な事情があれば 1 歳 6 ヶ月まで）	子が 4 歳まで	最長 1 歳 6 カ月
育児のための短時間勤務	なし	子が小学校に入学するまで	子が 3 歳になるまで
育児のための時間外勤務制限	子が 3 歳になるまで	子が小学校に入学するまで	子が 3 歳になるまで
介護のための時間外勤務制限	なし	介護休業・短時間勤務と合わせて 365 日まで	なし
再雇用制度	なし	一定の条件を満たし銀行が認める者を退職時の処遇で再雇用	なし



- ▶ 休業時、復職時面談の実施
- ▶ 情報支援（業務連絡一覧・行内報・セミナー案内等の送付）
- ▶ 啓蒙誌（Harmony）の制作・頒布



1. 経営トップからのメッセージ
2. ケーススタディー
 - ・男女で育成方法を分けていませんか・・・
 - ・部下が結婚することになったら・・・
 - ・仕事と家庭を両立しながら働く行員に・・・
3. 違いへの理解～
全ての人が働きやすい職場環境をつくるために
4. 仕事と家庭の両立支援制度一覧

（４）女性行員の積極登用

- ▶ 商品開発や各種企画などの本部企画部門や営業部門へ女性行員を積極的に登用
支店長・主任調査役・室長 計５名（うち２名は平成１９年５月に初登用）
本部企画部門 １０名、本部営業部門 １１名、営業店営業（含むＭＡ）１８２名

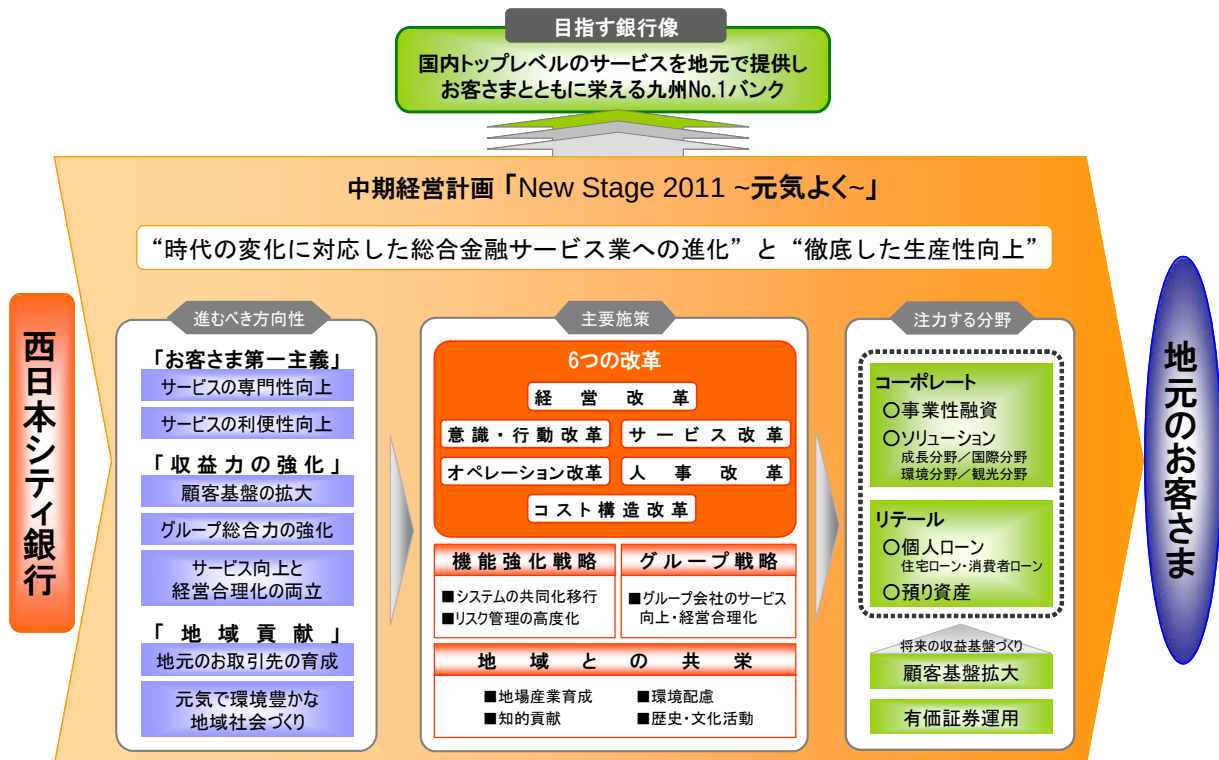
- ▶ 女性マネジメント養成研修の実施
管理職手前の中堅女性行員を対象に、
マネジメントスキルの習得や、キャリア
開発に対する動機付け等を目的に実施



- ▶ 「地域総合職コース」の新設
従来の「総合職」や「地域特定職」に加え「地域総合職」を新設することにより、新たな
キャリアプラン体系を構築し、女性行員の活躍の場を拡大

2. 中期経営計画「New Stage 2011」（平成 23 年 4 月～平成 26 年 3 月）

- （１）引き続き「人事改革」を経営計画の柱の１つに掲げ、女性の職域拡大・積極登用を推進しました。



（２）女性の職域拡大・積極登用

- ▶ 登用：本部企画・営業部門 22 名、営業担当 4 名、
ブロック長 1 名、一般店支店長 2 名、特定店支店長 3 名
- ▶ 昇進：部店長 1 名、次長 5 名、代理 26 名、主任 79 名

3. 女性活躍推進ワーキンググループ（平成 25 年 10 月～平成 25 年 11 月）

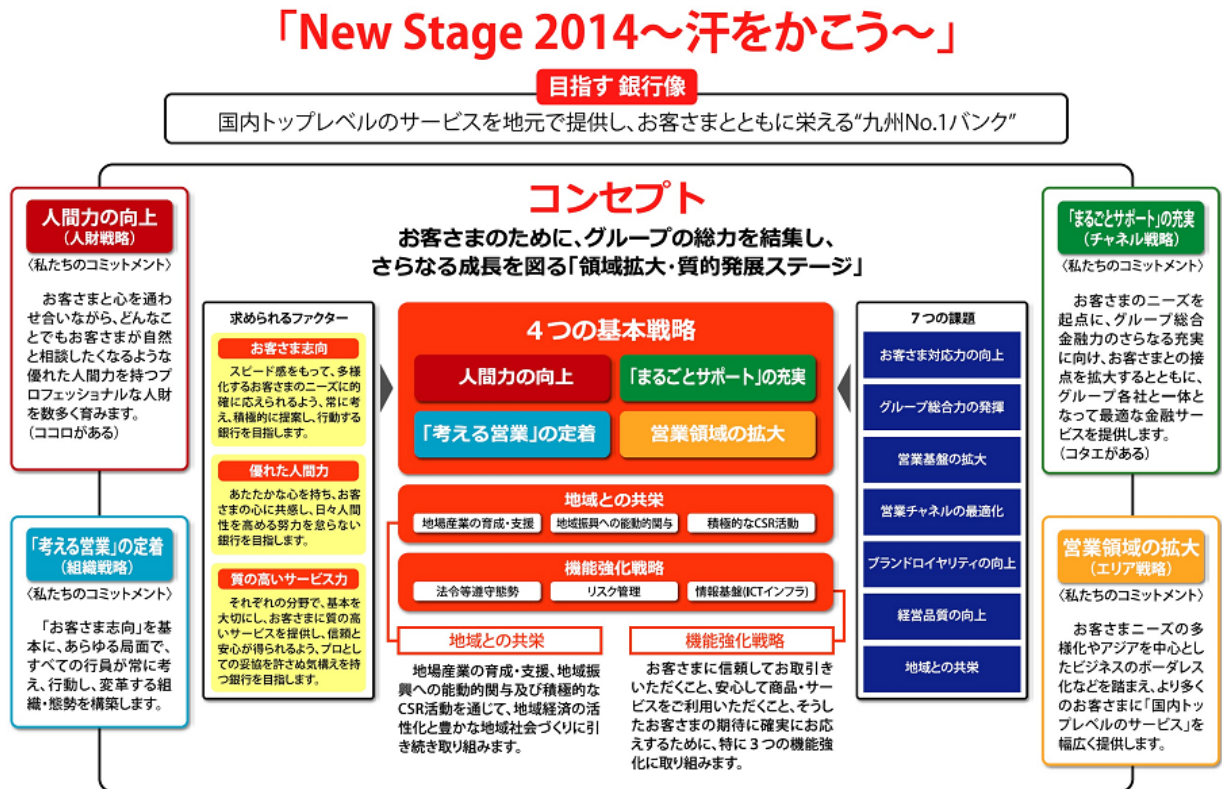
女性行員を中心とする 10 名メンバーで、以下の内容について、次期中計策定委員会に提言を行いました。

1. なぜ女性の活躍推進に取り組むのか
 - ▶ 時代の流れ
 - ▶ 労働力人口の減少
 - ▶ 生産性の向上
2. 当行のこれまでの取り組みと今後取り組むべき課題
3. 考えられる問題とその原因
 - ▶ キャリアパス・ロールモデル
 - ▶ 女性の意識
 - ▶ 男性・管理職の意識
 - ▶ 組織・風土
4. 解決に向けたとるべき方向性
 - ▶ 固定観念にとらわれないキャリアパスの構築
 - ▶ 女性活躍に関する情報の共有と意識の醸成
 - ▶ 両立支援制度利用者の受け入れ・フォロー体制の見直し
 - ▶ 総労働時間の短縮

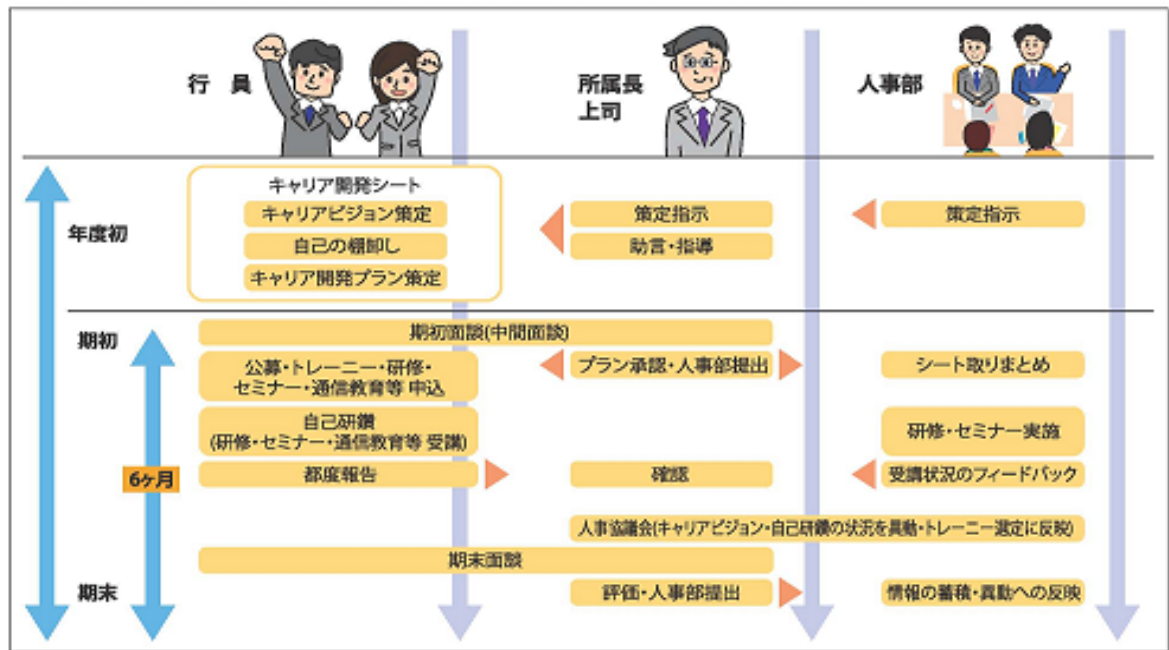


4. 中期経営計画「New Stage 2014」（平成 26 年 4 月～平成 29 年 3 月）

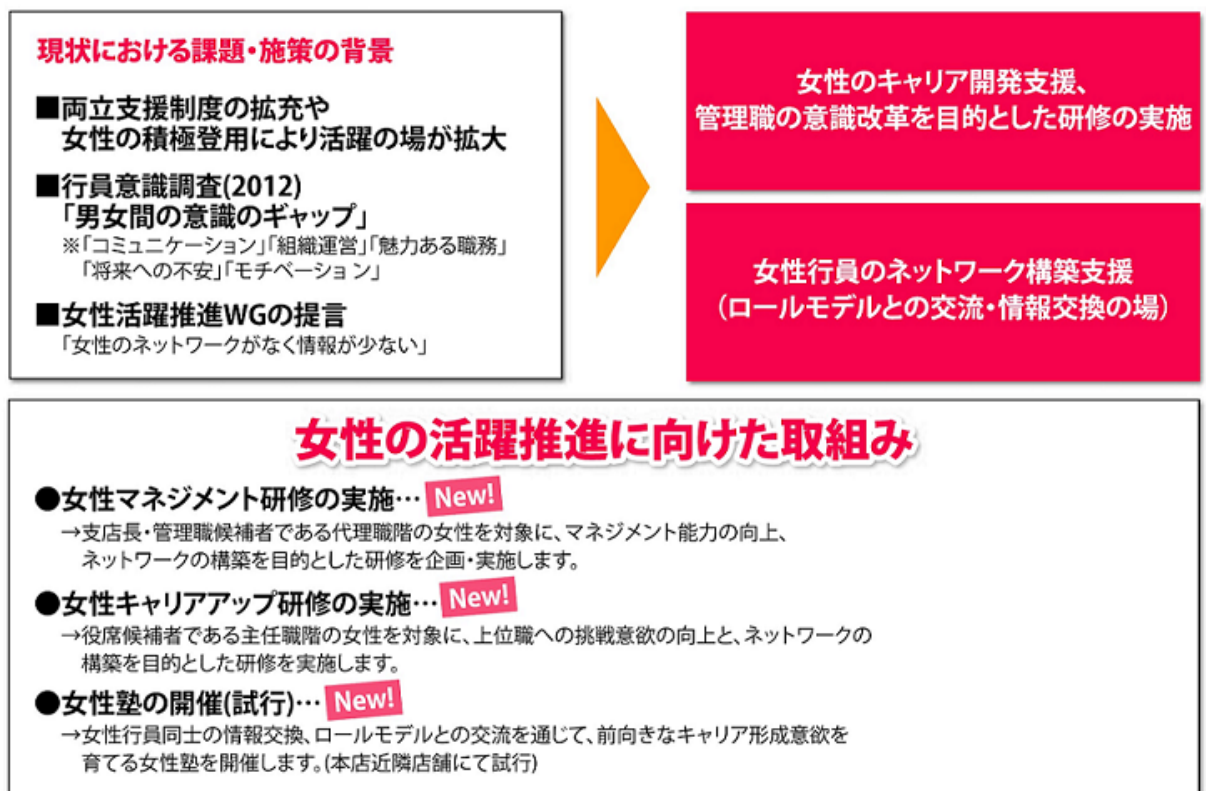
- （１）現中期経営計画においても、女性活躍推進ワーキンググループの提言を踏まえ、人事施策に「女性活躍推進に向けた取組み」、「管理職の意識改革とスキルアップ」、「働き方の変革に向けた取組み」等を掲げ、積極的な取組みを行っています。



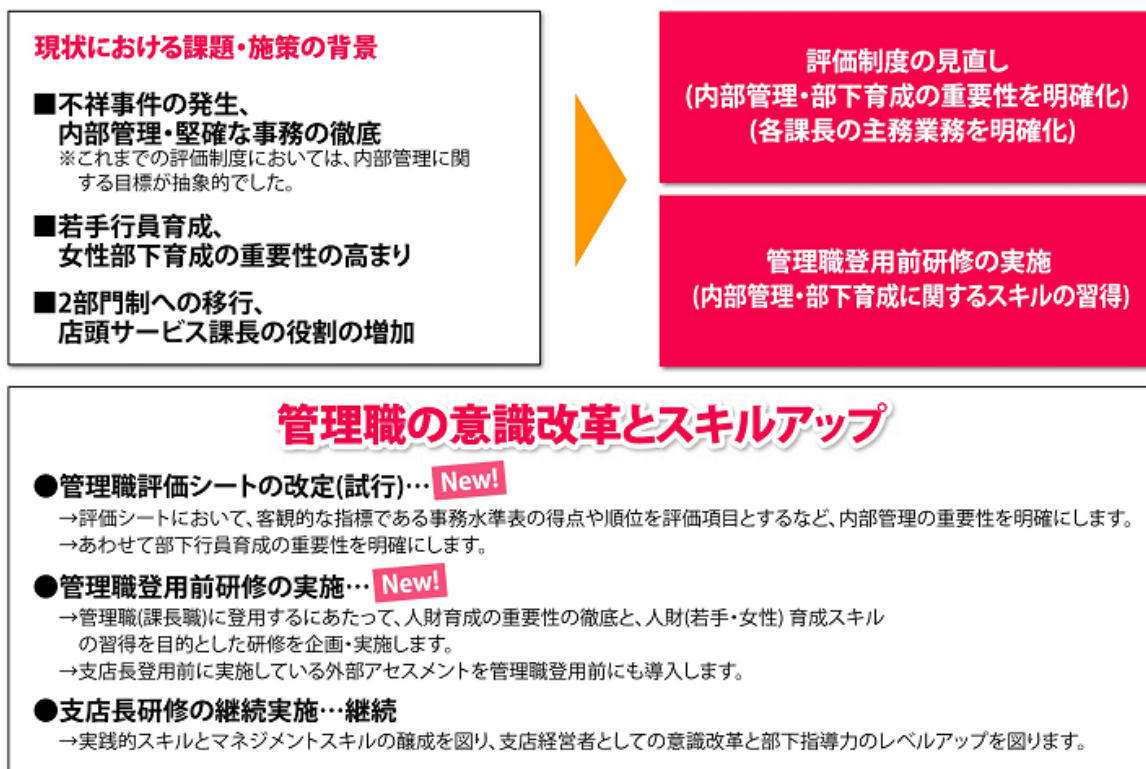
(2) キャリア教育の充実



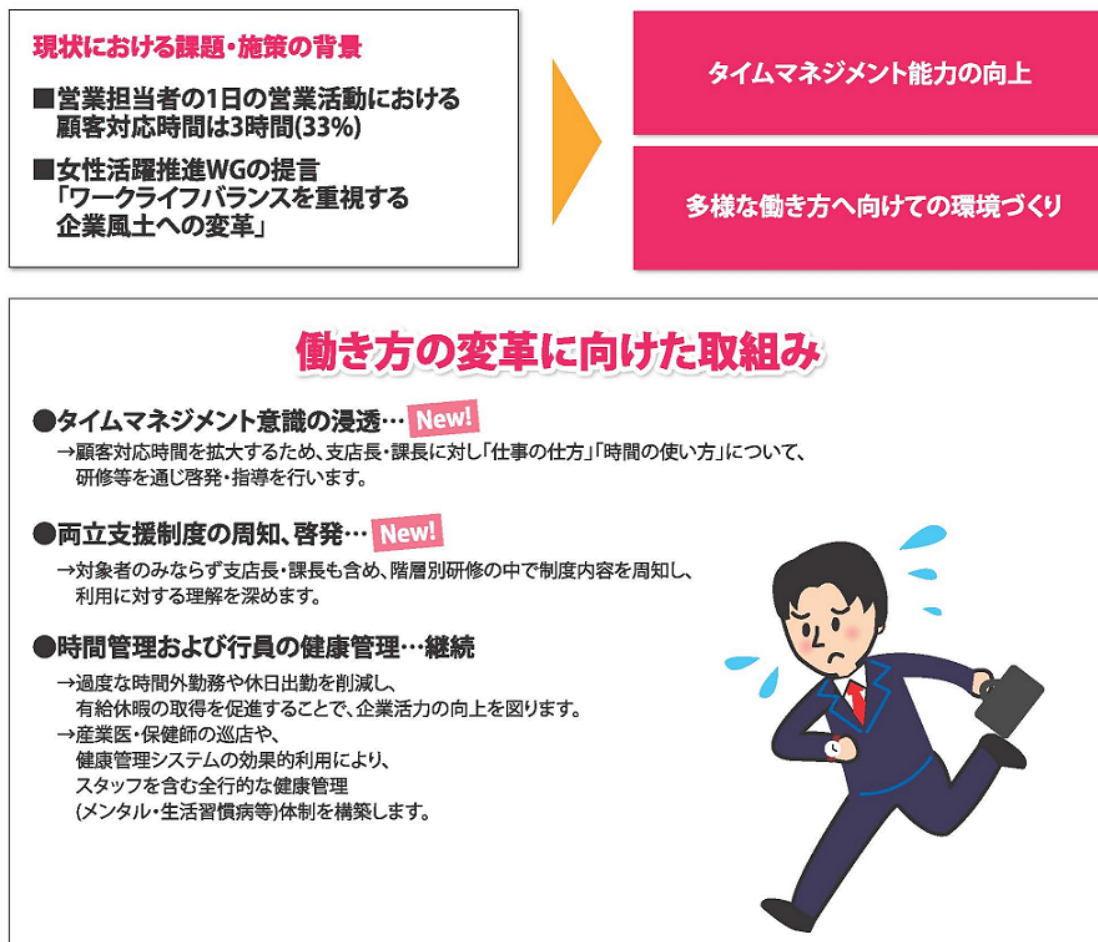
(3) 女性の活躍推進に向けた取組み



(4) 管理職のスキルアップと意識改革



(5) 働き方の変革に向けた取組み



以上