

Q. 役職員との共存共栄に向けて どのような職場づくりを進めていますか？

CSRの追求において、役職員一人ひとりがいきいきと働くことができる環境づくりは大切な取り組みです。当行は、一人ひとりの個性を最大限に発揮して働くことができる環境づくり、頑張れば認められる風土づくり、風通しの良い職場づくりに努めています。

👉 がんばった人が報われる 公正な人事制度

がんばった人が報われる。それが当行の人事制度(人材育成・人材配置・評価体制)の特色です。個人の能力を「公平・透明・納得」を基本に、目標達成度合いだけでなく、そのプロセスも積極的に評価しています。



👉 自らを磨こうとする“志”を応援 人材公募制度

挑戦する意欲と、自分の適性を発揮し、希望する職種や部署へと異動できる「人材公募制度」を実施しています。対象業務は、本部の企画・システム開発・証券業務等専門性の高い分野への配属、大学院や海外拠点への派遣など、多岐にわたっています。

👉 チャンスは誰にも平等 公平な研修制度

地域社会との共存共栄を実現するため、「知恵」と「親切」でお客さまの課題を解決できる人材育成をめざし、「新入行員研修」をはじめ「階層別研修」「職務別研修」など、さまざまな教育研修制度を設けています。

また、毎年全行員を対象に論文を募集し、選ばれた約30名を中国やヨーロッパへ派遣する、海外研修も実施しています。



ココに注目

行員一人ひとりが当行の環境マネジメントシステムをはじめ、CSR経営を正しく理解し、活動できるように「CSR研修」も実施しています。

新入行員研修

平成20年度職務研修体系

	窓口・営業	外交	融資	共通
上級	営業決裁実務研修	債権管理研修 ソリューション講座		人材公募制度・行外研修・行外トレーニー 海外研修 通信講座・各種資格試験 ゆとりプランセミナー 融資支援システム研修 CS・マナー
中級	金融資産運用アドバイザー養成講座 コンサルティングテラー講座 営業事務担当者研修	事業性融資ステップアップ研修 法人融資渉外実践講座 法人融資渉外基礎講座	外交基礎研修 外国為替貿易事務研修	
初級	テラー基礎講座 パートタイマー窓口研修 ロビーアドバイザー研修 ビジネスアシスタント研修	財務分析基礎研修	外国為替基礎研修	



しがぎんVOICE

キャリア採用者の声

経営管理部 和田 あおい

平成20年3月に入行し、コンプライアンス関連の業務に従事しています。

仕事から、今までになかったことを形にしていこうと少しずつありません。まわりの方々に助けていただきながらの毎日ですが、しがぎんの伝統を守りつつ、これまでの経験をフルに活かし、より良い「これから」に向けて動きまわっていきたいと思っています。

👉 自分で目標を決めてチャレンジ!

「はなしあい」 自分の目標は自分で決めて、目標に向けてチャレンジ。そのために、自己の役割・目標を確認できるよう、上司と面談する場が「はなしあい」です。結果は、個々のモチベーションを喚起するためフィードバック。納得できない場合は「異議申し立て」をすることもできます。

また、「気づき」の貴重な機会として、部下が上司を評価する「多面評価制度」も導入。明るく活気ある職場づくりに努めています。

👉 前職で培った専門知識とノウハウを活かす キャリア採用

お客さまのニーズが多様化し、行員に求められる仕事が高高度化・複雑化する中、当行は平成17年からキャリア採用を開始。メガバンクや信託銀行、生命保険会社、損害保険会社などで経験を積んだキャリア採用者が、各職場のスペシャリストとして活躍しています。



甲良町 西明寺(池寺)の紅葉

しがぎんの従業員に関するデータ (嘱託・パートタイマー除く)

	平成19年度	
	男性	女性
採用者数(名)	76	191
従業員数(名)	1,404	890
総合職	1,112	100
事務職	12	246
その他	280	544
育児休暇取得者数(名)	0	11
介護休暇取得者数(名)	0	0
平均勤続年数(年)	17.1	9.1
女性管理職(名)		123
高齢者再雇用者(名)		44
障害者雇用率(%)		1.952

再雇用制度

出産・育児、介護などで退職した場合も、原則5年以内であれば、選考のうえ、退職時の職位・職級で雇用する「再雇用制度」を平成17年度より実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

滋賀県では、「子育てしやすい職場」、「男女がともに働きやすい職場」など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として奨励支援しており、当行は平成20年3月21日付けで登録。

今後も、仕事や育児、介護などの両立を支援するため、諸制度の充実に取り組んでいきます。

高齢者再雇用制度

高齢化社会の到来により、高齢者雇用を促進するための、「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴い、60歳以上の希望者全員を再雇用する「高齢者再雇用制度」を平成18年4月から導入し、積極的に高齢者の雇用を推進しています。

メンタルヘルスへの取り組み

役職員が心身ともに健康な社会生活が送れるよう、職場のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

管理職を対象に、産業医による「メンタルヘルス」をテーマとした研修を実施。定期健康診断時には、行内に設置している健康管理室の看護師が役職員一人ひとりと面談し、精神面のフォローを行うとともに、必要に応じて外部の専門家と連携をはかっています。

人権啓発への取り組み

当行では、一人ひとりの感性を高め、全役職員が生活や社会体験を通じて差別意識に気づき、人権感覚を磨くことを目的に、人権研修を実施しています。

人権研修のテーマ

平成19年度	ハラスメントのない職場づくり
平成20年度	ともに生きる社会をめざして ～原点を見つめて力強い前進～

セクシュアルハラスメント対策



平成19年4月「改正男女雇用機会均等法」が施行され、職場におけるセクシュアルハラスメント対策が義務化されました。当行では、女性を担当者とするセクハラ相談窓口を設置し、啓発ポスターを掲示、全役職員に対して研修を実施するなどの対策を講じています。

“子育て支援に積極的”と認定されました

当行は「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として、滋賀労働局長の認定を受けました。

当行は平成17年4月から平成20年3月を行動計画期間とし、再雇用制度や看護休暇制度の導入、時間外勤務制限措置の拡充など積極的に雇用環境を整備。今回の認定はこの行動計画の目標達成によるものですが、平成20年4月から第2期行動計画を策定し、引き続き子どもたちがすくすくと成長できる環境づくりに取り組んでいきます。

TOPICS



次世代育成支援対策推進法

平成15年7月に成立した法律で、300人を超える労働者を雇用する事業主に「仕事と子育ての両立を可能にし、少子化の流れを変える次世代育成支援対策のための行動計画」の策定を義務付けている。

用語説明



彦根駅前支店 阪井 玲子

長女を出産後、約1年の育児休暇を取得し復帰しました。復帰後は希望の係に配属され、また帰宅時には特に配慮されるなど、やりがいのある充実した毎日を過ごしています。当店には同じように復帰された先輩もいて、色々なアドバイスをいただけ、働きやすい環境です。これからも仕事でのレベルアップを目指し家庭との両立に努めていきたいです。

しがぎんVOICE

育児休暇取得者の声