



一人ひとりが力を発揮できる職場づくり

- 多様な人材が、それぞれの個性と能力を発揮し、
- 誇りと意欲を持って仕事に取り組める職場づくりを進めています。

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)

	2010年度	
	男性	女性
採用者数(名)	58	105
従業員数(名)	1,394	1,010
総合職	1,045	171
事務職	7	220
その他	342	619
育児休業取得者数(名)	0	34
介護休業取得者数(名)	0	2
平均勤続年数(年)	16.5	9.4
高齢者再雇用者(名)		141
障害者雇用率(%)		1.957



新入行員集合研修におけるAED講習会

知恵と親切を提供できる行員の育成

お客さまのニーズに適切、付加価値の高い金融サービスを行うため、当行では、職員の能力開発を積極的に進めています。

【人材育成方針】を毎年定めるとともに、基本となる「階層研修」「職務研修」の内容を見直し、職員のスキルアップを支援しています。2011年度の「人材育成方針」は「更なる地域社会との共存共栄に向けた自己研鑽の展開～お客さまとの対話を通じて多様化するニーズに適切、知恵と親切を提供できる行員の育成～」とし、OJTや集合研修を通じて職員の専門性を高めるとともに、その能力を最大限に発揮できる組織づくりに努めています。

一人ひとりの能力を最大限に活かす

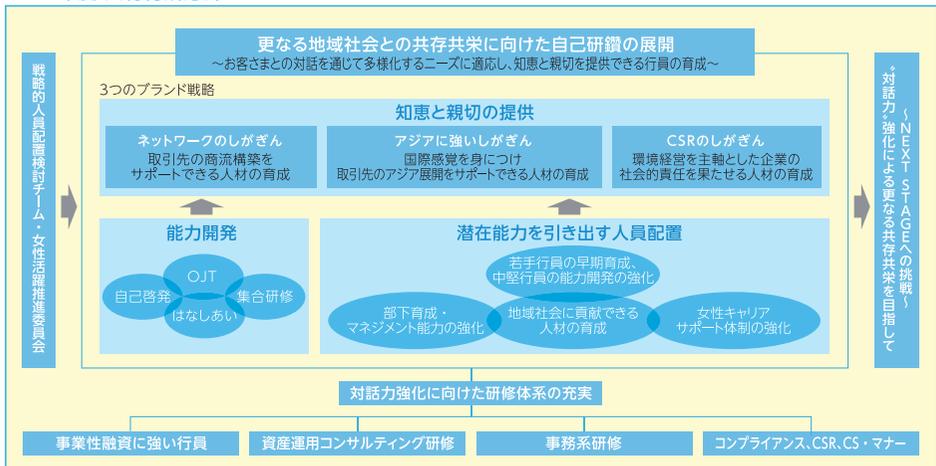
お客さまの多様なニーズにお応えするには個人が保有する能力を最大限に発揮することが不可欠です。当行では、知識や業務スキルの研修とあわせて、マネジメント能力の向上や自己啓発を推奨しています。

また、部下が自己の役割・目標を十分に確認できるよう、半期ごとに上司と面談する「はなしあい」を実施。職員の意欲や適性を把握して適材適所に努め、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。



用語解説
OJT=On the Job Training
職場内での上司・先輩が、部下に日常の業務を通して、必要な知識・技能・仕事への取り組みなどを教育すること。

2011年度 人材育成方針



「キャリア」と「スキル」を発揮できる制度

【パートタイマーから嘱託、嘱託から行員】への登用

働く意欲のある非正規社員(パートタイマー、嘱託)を対象に、キャリアアップと活躍の機会を提供することを目的として積極的な登用を行っています。

中途退職者の再雇用制度

中途退職者を対象とした「再雇用制度」の門戸を広げるため、従来の要件を2009年4月に【勤続3年以上、退職後10年以内】へ緩和し、希望者は選考の上、退職時の職位、職級で雇用しています。

高齢者の再雇用制度

定年退職者のうち就労可能な健康状態であれば、希望者全員を厚生年金(定額部分)の受給資格を取得するまで再雇用しています(最長満65歳)。

キャリア採用

営業力強化と組織活性化を目的に、銀行、証券、生命・損害保険などの金融機関を中心にスキルを持つ人材の採用を行っています。

積極的な女性の登用

当行の女性管理職は144名、管理職に占める女性の比率は14%を超えます(2011年3月末現在)。また、今まで男性行員が中心であった外交役席ならびに融資役席への女性登用も積極的に行っています。

女性管理職者数の推移



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図っています。

人権問題への取り組み

セクシュアルハラスメントや同和問題など、さまざまな人権問題に対する理解を深め、人権感覚を磨くことを目的に、人権研修を年2回実施しています。

また、すべての役職員にとって働きやすい秩序ある就業環境づくりの観点より、セクハラ相談窓口「セクハラホットライン」を設置。その他にも啓発ポスターを掲示するなどの対策を講じています。

女性リーダー養成講座

ロールモデル(目標、憧れ)が少ない女性管理職を養成し、女性同士のネットワーク構築を支援する「女性リーダー・エンカレッジ講座」を毎年開催しています。

同講座への参加により、これまでのキャリアを振り返り、参加者自身が活力を高め、組織の運営や部下育成に役立てるとともに、自分らしいリーダーをめざし後進の女性たちのロールモデルとして輝いていくことを期待しています。



グループワークで意見交換をする参加者

女性管理職の声



大蔵支店 青山 彩子

第三子を出産、育児休業取得後しばらくして、全店一ご来店客数の多い、大蔵支店の決裁者としての業務を任命されました。日々、仕事、家庭に追われる毎日を過ごしていたとき、「女性リーダー・エンカレッジ講座」に一日二日で参加させていただきました。

女性の幸せなキャリア、人生の振り返り、心を意識したリーダーシップ等、職場、家庭を少し忘れ、自分の事を見つ直す時間をいただきました。

また同じ悩みを持つ同僚と、深夜まで語り、本当にリフレッシュでき、支店を超えての横の繋がりが感じました。心を使うコミュニケーションを意識し、お客さま、職場、家庭に感謝し、今後も一層頑張っています。



女性が一層活躍できる職場をめざして

女性が活躍できる機会を積極的に創出し、女性の声を経営に反映させることを目的として、「**女性活躍推進委員会**」を2006年に発足。以来、女性の積極的な登用や職務開発、制度の充実や育児休業中の職員へのフォローをはじめ、各方面での環境整備を進めています。



女性活躍推進委員会(小委員会)

ワークライフバランスを促進

2011年2月、「職場活性化策としてのワークライフバランス(仕事と家庭生活の両立)」と題して、自身の働き方を見つめ直し、キャリア形成を考えるセミナーを開催。84名(うち男性33名)が参加し、例年に比べ男性の参加が増加しました。参加者からは、「ワークとライフの相乗効果について学び、自身の働き方を見直す機会となった」と大変好評でした。

また、管理職層を対象とするセミナーも開催し、86名が参加しました。経営的視点から見たワークライフバランスについて学び考える機会となりました。



子育て支援を積極的に推進

2011年5月、「**子育て支援に積極的に取り組む企業**」として、滋賀労働局長より2回目の認定を受けました。

当行は、「子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を」と、「次世代育成支援対策推進法」に基づき第二期行動計画(期間:2008年度~2010年度)を策定、すべての目標を達成し、今回の認定となりました。

第三期行動計画(期間:2011年度~2013年度)では、各種制度を有効に活用できるよう促進するなど「積極的な周知」と「制度を利用しやすい環境づくり」に取り組みます。



次世代認定マーク(愛称「くるみん」)



齊藤滋賀労働局長(左)より認定通知書が渡されました

育児・介護支援制度の充実

育児・介護休業法が改正されたことに伴い、育児・介護に関する制度を改正しました。男性、女性を問わず取得可能とし、役職員のワークライフバランスを促進します。

短時間勤務	子どもが小学校就学の始期に達するまで、6時間勤務が可能。各人のライフスタイルに合わせ、勤務パターンを選択できる
育児休業	子どもが3歳に達した月の月末まで取得できる
介護休暇	常時介護を必要とする対象家族の人数に関わらず10日間取得できる
子の看護休暇制度の拡充	小学校就学の始期に達するまで、看護休暇(有給)を、年5日から子が2人以上の場合は年10日に拡充。予防接種、健康診断の場合も取得可能。

女性活躍推進委員会・小委員会メンバーの声



国際部 佐倉 真理子

小委員会では、諸制度の充実、キャリア形成支援、風土づくりの3つの観点から活動しており、女性のためだけでなく「全職員が働きがいのある職場づくり」、さらには「当行の発展」に貢献すると考えています。

諸制度が整ってきた中、今後は特にソフト面の充実に注力し、女性のさらなる活躍につながるよう活動していきたいと思えます。

育児mamaセミナーの定期的な開催

育児休業中の行員を対象に、育児休業者向け懇談会「**育児mamaセミナー**」を2009年6月から3か月に一度開催しています。

本セミナーは、育児休業中に銀行の情報が入ってこないという不安を和らげ、スムーズな職場復帰と育児休業中の行員同士の情報交換の場として実施。参加した行員からは、「復職前の不安が軽減できた」、「身近に働きながら育児をする仲間が増えた」と好評です。

これまでに9回開催し、のべ165名が参加しました。



育児mamaセミナーの様子

育児休業取得者への復帰に向けたバックアップ

育児休業は最長で子どもが3歳まで取得できますが、復帰に際してのブランクに不安を抱える人が少なくありません。このような不安を軽減するため、2008年より、「**育児休業復帰前相談**」を開始。職場復帰の1か月前に人事部にて面談を行い、今後のために出来るだけ、それぞれの子育ての環境等を把握するように努めています。

育児休業取得者の声



東栗支店 坪田 陽子

出産後に約1年半の育児休業を取得しました。取得中は「育児mamaセミナー」に参加し、当行の情報を入手、また復帰直前に人事部に面談いただきました。復帰への不安を軽減していただき職場復帰することができました。

周囲の方々をサポートしていただき感謝する毎日です。これからも子どもとともに私自身も成長し、魅力ある行員をめざします。

仕事と家庭の両立を考えた制度の充実

学校の行事や通院、地域行事の参加などにあわせて短時間の休暇が取得可能な「**半日年次有給休暇制度**」や、配偶者の出産時の付き添いなど出産予定日前後の1か月の間に取得できる「**配偶者出産特別休暇制度**」の積極的な利用を促進しています。

2010年度は、「半日年次有給休暇制度」はのべ734名、「配偶者出産特別休暇制度」は15名が取得しました。

「配偶者出産特別休暇」取得者の声



八幡駅前支店 武田 祐一

第一子の出産の付き添いと退院の際に、「配偶者出産特別休暇制度」を利用しました。

出産時には、頑張っている妻を前に、励ますくらいしか何も出来ませんでした。子どもが元気に生まれてきてくれた時には感動し、妻に感謝しました。

日々、子どもの成長に驚きながら、楽しい毎日を送っています。これからも、家庭と向き合う時間を大切に、仕事も頑張っていきたいと思えます。