

## ● 企業概要

企業名：**株式会社秋田銀行**

所在地：秋田市

業種：金融業

労働者数：2,000人（女性1,151人 男性849人）（2021年4月1日時点）

認定：令和元年7月 えるぼし2段階目取得

令和2年6月 くるみん認定



えるぼし2段階目



くるみんマーク

## ● 取組概要等

### 1. 女性活躍推進に関する取組方針

女性の活躍を推進することで多様性のある組織を作り競争力を高め、持続的成長を実現する。

あわせて、皆が“生き生き”と働ける職場作りに取り組む。



認定通知書交付式の様子

### 2. 女性の活躍推進に関する取組

#### (1) 女性の積極採用

##### ■女性の応募を増やすための取組

就職説明会等での女子学生向けパンフレットの配布や、採用サイトへの女性活躍推進に向けた取組内容の掲載などにより、入行後の働き方やキャリアアップのイメージをつかみやすくすることで、女性の応募者数増加に努めている。

##### ■募集・採用における総合職・特定職の区分の廃止（平成31年4月～）

採用時のコース区分を廃止。一定の勤務経験（3～6年程度）後に本人の希望を踏まえ、適性・能力に見合ったコース（総合職または特定職）を決定するように制度を変更した。キャリア選択の幅を広げることで、より多くの優秀な人材が活躍できる組織を目指している。

また、「コース転換制度」も整備しており、総合職から特定職、特定職から総合職へ転換可能。一度転換後は3年経過しなければ再申請できないが、転換の回数に制限は設けていない。

※総合職：転居を伴う転勤あり、特定職：転居を伴わない範囲で転勤あり

#### (2) 継続就業

##### ■総合職の「勤務地限定制度」

家族の介護や子育て等の事情があり転居を伴う異動が困難な場合、一定期間転居を伴う異動を免除する制度あり（本人の申請（1年ごとの定期更新）と人事部長の承認が要件）。制度の適用期間は勤務地調整金の支給が停止されるのみでその他の労働条件の変更はない。

##### ■育児休業取得者（育休取得者）に対する支援

育休取得者の職場復帰に対する不安解消のため、年2回「育休取得者ミーティング」を実施。復帰後に利用できる制度等の情報提供、職場の上司や育休経験者との復帰後の働き方等に関する意見交換を行っている。

##### ■託児補助手当の支給

生後満3歳未満の子を保育施設等に預けながら勤務している行員を対象に、託児費用の一部を補助している。

### (3) 女性の管理職登用

※管理職：支店長、本部部長代理以上

女性の管理職比率：平成28年度0.5%→平成29年度1.7%→平成30年度2.4%  
→令和元年度2.9%→令和2年度4.3%

#### ■あきぎん女性“生き生き”応援プログラム

- プログラムに基づき女性管理職の育成を図っており、年々女性管理職比率が高まっている。
- ・管理職登用につながる女性のキャリアアップ支援・・・支店長代理・主査以上を対象とした「女性キャリアマネジメント研修会」
  - ・女性の職務経験機会拡大・・・「能力開発モデルプラン（コース別・資格別に求められる業務習得レベルの明確化）」、「新入行員教育体系（入社3年目までに目指す業務レベルや担当業務のローテーションルールの明確化）」
  - ・女性が活躍できる意識・風土の改革・・・管理職や女性行員の意識啓発を目的とした「女性活躍推進セミナー」、主任以下の女性を対象としたキャリア意識の醸成を図るための「キャリアミーティング」

### (4) 多様なキャリアコース（平成28年度～令和2年度実績）

- ◆非正規社員の正社員への転換：8名（嘱託職員→正社員）
- ◆特定職から総合職への転換：9名（コース転換制度あり）
- ◆おおむね30歳以上の女性の正規社員としての採用：2名

## 3. 労働時間等の働き方

### ■時間外労働の削減

- ・定時退行日（月5日）、完全定時退行日（月2日）、全行一斉定時退行励行週間を設定。
- ・行員1人あたりの時間外勤務目標時間を設定。目標達成を目指し、以下に取り組んでいる。
  - ①各支店においてお客様との接点拡大に専念できるよう、事務処理などの後方支援業務を本部に集約することによる業務効率化。
  - ②個々の業務遂行能力の向上のため、定期的に職務別のスキルアップ研修を実施。
- ・本部においても、社内ネットワークにより全行員の労働時間を把握、一定以上の超過勤務は本部への事前申請制にする等により、適正な労働時間の管理、時間外労働の必要性の精査及び必要に応じ各支店に対する業務改善等の指導・支援を行っている。

## 4. その他の取組

### ■半日休暇制度

子の通院・予防接種・授業参観や親の介護等、1日の休暇を必要としない場合に年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入。1年度につき10回（年次有給休暇5日分）。

### ■男性の育児休業取得促進

平成28年度から令和3年8月末時点で19名取得。

## 5. 認定マークの活用法や効果

ホームページへの掲載や採用に関する資料などへの掲載を予定しているほか、役職員にも認定取得を周知しました。

認定マークを活用することで、多くの女性職員に活躍いただいていることを分かりやすく伝えることができると考えております。

## 6. 認定企業として一言

女性職員が働きがいを感じながら仕事上の責任を果たせる職場作りと、ライフステージにあわせた充実した生活ができる働き方の実現に引き続き取り組むことで、性別や年齢層を問わず一人ひとりが仕事のやりがいと達成感を感じて成長していく組織を目指します。