

# 株式会社東北銀行

所在地：盛岡市

業種：金融業

労働者数 890 名（男性 463 名、女性 427 名）

認定：平成 24 年くるみん取得・平成 28 年えるぼし取得



## 1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 東北銀行では、女性目線の商品やサービスを提供するため、女性の能力を最大限発揮できる職場環境を整えていきます。また仕事と家庭の両立を支援し、女性活躍の好循環を生み出し女性リーダーの育成に努めてまいります。その実現のために「女性活躍推進に向けた内外活動への参加」「女性のキャリアアップを目指した教育訓練の実施」を行ってまいります。

## 2. 子育て支援に関する取組

### (1) 制度

- 法を上回る制度  
・小学校就学前まで利用できる時差出勤制度(平成 22 年 6 月施行)。

### (2) 運用状況等

- 平成 22 年 6 月、男性 1 名が育児休業を取得。
- 平成 28 年度の女性の育児休業取得率は 91%で全員が復職。
- 平成 28 年度の平均育児休業期間は約 8 か月であり、その期間は職場内でカバーする体制を取っている。繁忙期等、フォローが必要な場合は本部からの業務援助も可能となっている。

## 3. 女性の活躍に関する取組

### (1) 女性の積極的採用

- ホームページに「先輩行員の声」として活躍する女性行員のコメント、写真を掲載するほか、会社説明会では当行の「フリー・エリア制度」について説明し、結婚、出産後も働き続けられる環境であることをアピールしている。

### (2) 継続就業

- 男性より女性の勤続年数が高い。平成 18 年に転勤のある「フリー行員」、地域限定勤務の「エリア行員」のコース別雇用管理が整備され、転居を伴う異動をしないという選択ができるようになったことにより、結婚、出産をした後も引き続き働けるようになったことが大きい。

### (3) 配置

- 女性の配置の少ない渉外業務への配置を積極的に行っている。

### (4) 女性の管理職登用

- 管理職(課長相当職以上)に占める女性割合…えるぼし認定時 28.8%(金融業、保険業平均値:7.2%)。平成 19 年は 15.4%。
- 10 年以上前からトップの方針として「男女分け隔てなく能力に応じて責任を与える」「意欲・能力の高い女性は支店長や課長に積極的に登用していく」との方針を内外に発信。併せて全国地方銀行協会主催の外部研修や内部の管理職登用研修に積極的に女性を参加させることにより、女性リーダーの育成を図っている。

- 頭取が「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」のメンバーとして行動宣言の策定に参加（平成 26 年 11 月 12 日）。配偶者の転勤等による退職の際、現地地銀への採用が配慮される「地銀人材バンク」に参加しており 1 名の実績がある。

#### （5）多様なキャリアコース

- 正行員転換制度…直近の 3 事業年度の女性の非正規行員から正行員への転換者は 17 名。転換要件として、①1 年以上勤務し、成績・能力及び勤惰等が良好であること、②証券外務員資格等の販売員資格を有すること、③所属長の推薦があり登用試験に参加していることの 3 つの要件を満たした者から選考される。
- コース転換制度…直近 3 事業年度の女性の「エリア社員」から「フリー社員」への雇用管理区分間の転換者は 5 名。20 歳代後半の独身者で勤務地を限定せず経験を積みみたいという女性の転換が多い。転換要件は、前回「エリア社員」を選択してから 3 年以上経過していること。

### 4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・年 2 回、早帰り週間を設定し、削減に取り組んでいる。
  - ・原則毎週水曜日を早帰り日として設定。残業をする場合には終礼において申告し、残業が発生しないよう定めていること、残業が午後 8 時を過ぎる場合や休日出勤をする場合は、事前に本店（人事部長）あて FAX 報告をするよう定めていることなどが、残業の削減につながっている。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・連続休暇制度…休暇の計画的付与のため、毎年度 1 回「特別休暇 2 日＋年休 3 日＋土・日曜日」の連続 7 日間の休暇を与える制度。平成 20 年 4 月より連続休暇制度を非正規行員に対しても拡大。年 1 回に各部署からの報告を求め取得状況の確認を行っている。
  - ・年休取得促進…平成 29 年度は更に年次有給休暇取得促進のため、人事部長より全部室店長あてに年休の取得の理解と促進を依頼する文書を発出した。

### 5. その他の取組

- 頭取及び全支店長による「イクボス宣言」（平成 29 年 1 月実施）。
- 結婚や出産、介護等の理由で退職した行員の「再雇用制度」の構築（平成 28 年 4 月）。

### 6. 認定マークの活用法や効果

- 認定マーク取得時にニュースリリースとして発表。自社のホームページにも掲載した。また、就職説明会において認定企業であることを説明した。

### 7. 認定企業として一言

- 全行員が安心して働き続けられる環境を整備することが、企業、地域社会の発展につながるものと考えています。今後も「くるみん・えるぼし認定企業」として、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

#### くるみん認定項目の主な達成状況（平成 24 年 3 月 30 日認定）

- ・非正規行員に対する連続休暇制度の導入・周知及び取得状況の確認。
- ・中学生・高校生を対象としたインターンシップを合計 8 回実施。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 28 年 6 月 17 日認定）

- ・管理職（課長相当職）に占める女性割合：28.8%（金融業、保険業平均値 7.2%）。
- ・法定時間外労働及び法定休日労働：月平均 3 時間。