

令和5年度「やまがた魅力ある職場づくり協議会」意見交換資料

当行取り組み内容

2023年10月18日

山形銀行 人事総務部
ダイバーシティ推進室

www.yamagatabank.co.jp



目次

1 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画

2 女性活躍推進法にもとづく行動計画

3 指標および目標

1-1. 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画

計 画 期 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

目 標 職場における「多様な働き方」の相互理解風土醸成

取組概要

- ライフイベントを通じたキャリアプランニング支援
- 両立支援制度利用者への適切なマネジメント・育成等にかかる施策実施
- 多様な属性の行員の活躍支援

子育て・不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み

男女問わず、職員の子育てと仕事の両立を図る取り組みが認められ、2015年4月に全国初となる「プラチナくるみん」の認定を受けました。また、不妊治療を受ける場合、年次有給休暇とは別に、年間5日間の休暇を取得できる「出生サポート休暇」を新設するなど、不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境を整え、2023年5月に「プラチナくるみんプラス」の認定を受けております。



1-2. プラチナくるみんプラス取得までの取組内容

【不妊治療と仕事の両立利用可能な制度(2022年度まで)】

制度	内容	行員	スタッフ
休職	1つの休職事由につき原則1回・1年まで（不妊治療含む）	○	×
半日休暇	① 午後半日休暇の場合：8:30～12:15(勤務時間3時間45分) ② 午前半日休暇の場合：13:15～17:00(勤務時間3時間45分) ③ 時差勤務者：指定する勤務時間帯のうち、50%の勤務時間	○	○
テレワーク	シンクラ・タブレット等を利用した業務を自宅等で行うことができる	○	○
時差勤務	始業時間7:00～11:30までの9パターンで勤務可能	○	○

不妊治療を受けて
いる行員の声

・周期に合わせた通院となるため、事前に通院日を特定することが難しい。
・1日単位で休みが必要な場合は少なく、**数時間単位×複数回の受診が必要**となる。

2023年4月新設

制度	内容	行員	スタッフ
出生サポート休暇	年間5日、1日単位または1時間単位で取得することができる	○	○

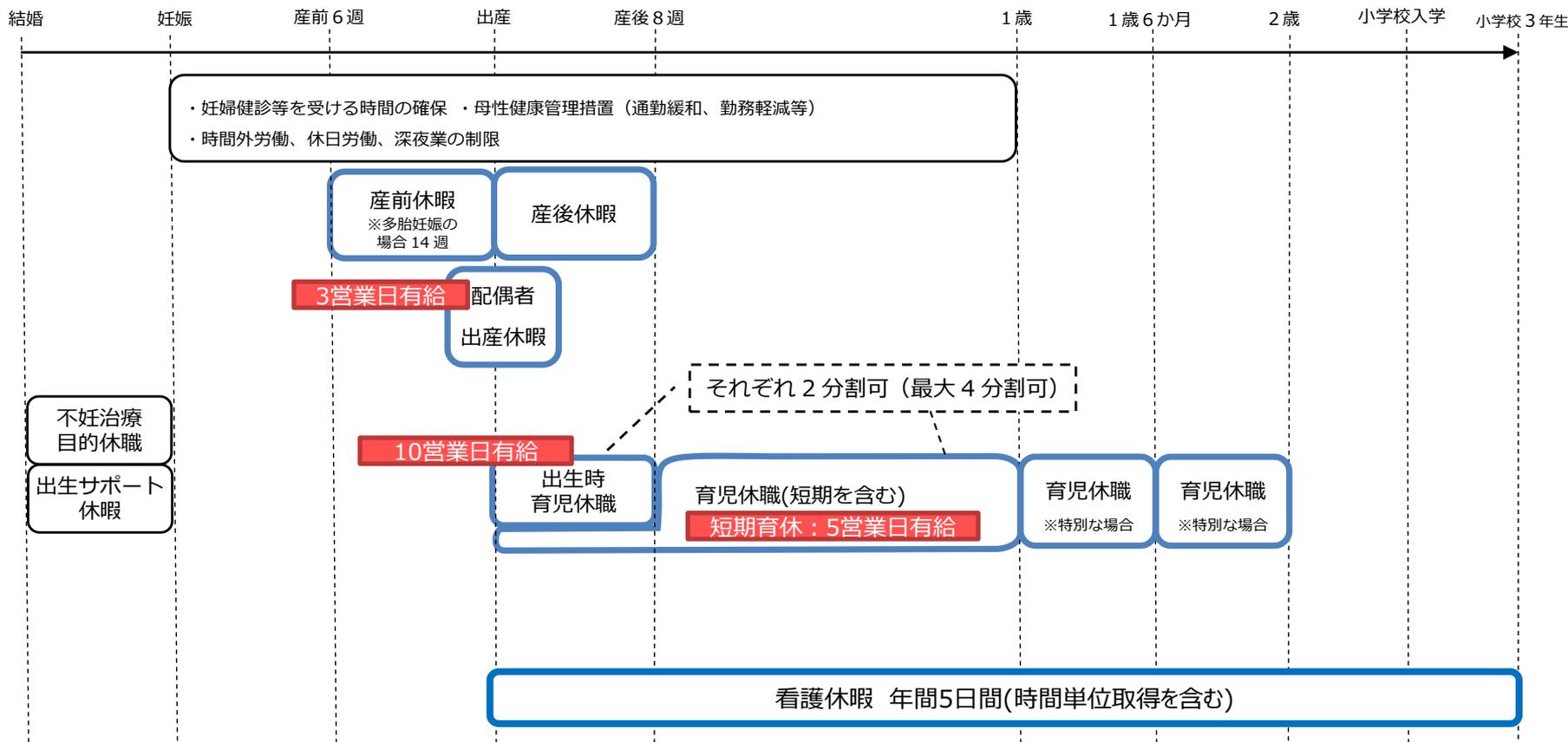
2023年5月 プラチナくるみんプラス認定

出生サポート休暇
取得者6名の声
平均取得日数3.3日

(2023年8月末時点)

・治療内容によって所要時間も変わるため、必要時間に応じて取得しやすい。
・出生サポート休暇を利用して、嫌な顔をされたことはない。
・他にも利用者がいると聞き心強い。
・業務への影響を最小限とするために、2週間程度の通院の可能性のある日を主治医に聞きとり職場の共有カレンダーに仮入力している。

1-3. 育児と仕事の両立支援制度



男性の育休取得者 19名の声

(2023年8月末時点)

- ・「育児休職」の名のとおり、育児に振り切って活用できた。
- ・取得すべきタイミングがそれぞれの家庭で異なるという前提で、とにかく早めにスケジュールリングしておくことが大切。出産前にしっかり制度を理解しておくことが重要と思った。

2-1. 女性活躍推進法にもとづく行動計画

計 画 期 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

目 標

- 役付者の新規登用女性割合を30%以上にする
- 全行員に占めるテレワークまたは時差勤務の利用者割合を30%以上にする

取組概要

- 前向きにチャレンジできる土台づくり
- 制度浸透による働きやすさの向上

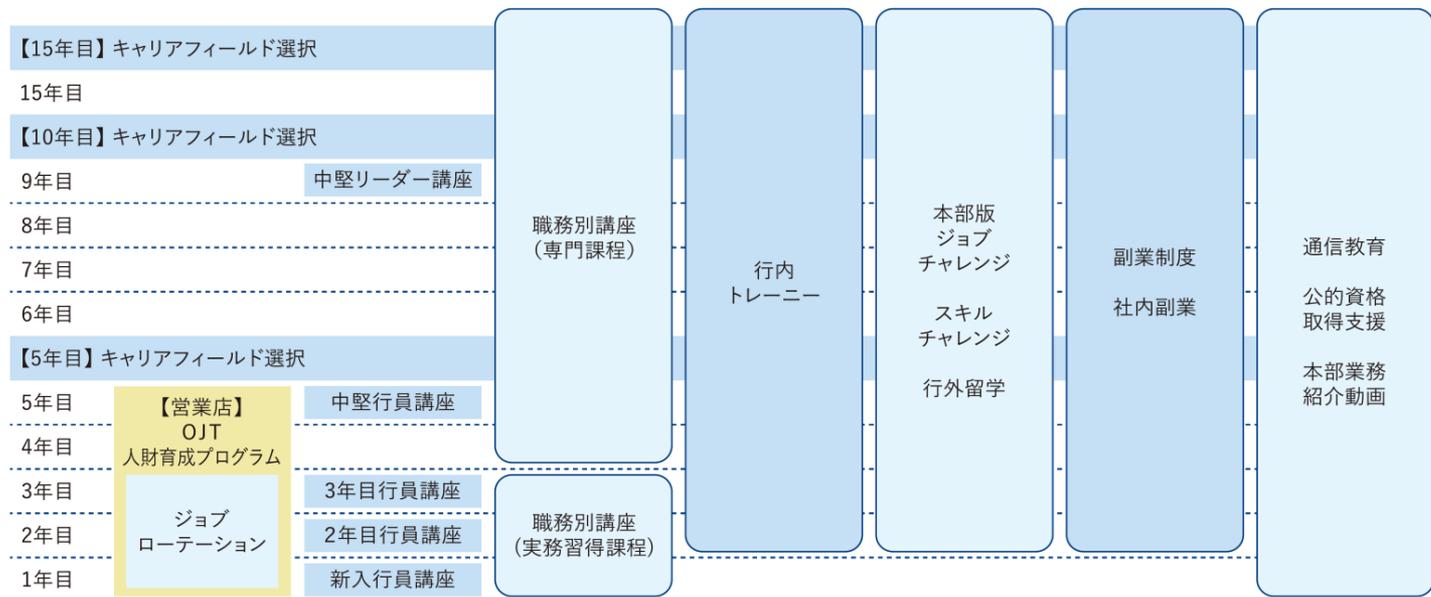
目標	2021年度	2022年度	2023年度
役付者の新規登用女性割合 (※ 当行定義の役付者 = 主任クラス以上)	32.3%	58.3%	59.1%
全行員に占めるテレワークまたは時差勤務の利用者割合	66.8%	60.9%	2023年8月迄 29.8%

2-2. チャレンジ機会の提供（2023年5月 人事制度改定）

挑戦・キャリア自律

各人が希望するキャリアを選択しながら、自律的に成長できる仕組みとして、キャリア教育の充実や副業・社内副業制度の導入によるチャレンジ機会の提供拡大を図っております。

[キャリア教育の流れとチャレンジ機会]



[5つのキャリアフィールド]

キャリアフィールド	法人	個人	IT・デジタル	リスクマネジメント	マーケット
業務領域	■法人関連業務	■個人関連業務	<ul style="list-style-type: none"> ■システムの企画・管理業務 ■デジタルおよびDX領域の企画・推進業務 	■リスク管理業務	<ul style="list-style-type: none"> ■運用関連業務 ■リスク管理業務

2-3. 働きやすさの向上

働き方や働くことへの価値観、ライフスタイルが多様化している中、生産性の向上や多様な人財の確保・定着を図るため、2021年度から柔軟な働き方の整備を本格的に進めております。主な取り組みは次のとおりであります。

2021年4月～

- 職員の自主性や多様性を尊重し、オープンで活力ある組織風土を醸成するため、勤務時間中における服装の多様化を実施
- スタッフ(非正規職員)も含めた全職員対象にテレワークを導入するとともに、時差勤務(全9パターン)の活用を推奨
- 休職制度の運用を、資格取得や不妊治療等でも利用できるよう拡充
- 2021年4月の高年齢者雇用安定法の改正にあわせ、シニア人財が能力や経験を存分に発揮できる機会を設けるため、継続雇用期限を65歳から70歳に延長

職員に占める60歳以上の割合(2023年3月末時点) 9.1%

2023年5月～

- 夫婦共働きの増加など生活スタイルの多様化を踏まえ、配偶者と同居可能なエリアにおいて勤務することができる「パートナー帯同制度」を導入
- 家族とともに生活しながら働くことを望む場合や、子どもの成長、家族状況など、ライフステージに合わせた働き方が選択できるよう「転居を伴う転勤の有無を選択制(1年ごとに変更可)」とし運用を開始
- 心身の健康維持・増進やプライベート等の充実を図るため、連続した5日間の有給休暇を取得できる連続休暇制度をはじめとした、各種制度有給休暇の対象者をスタッフ(非正規職員)にも拡大

3. 指標および目標

	目標とする指標	算出方法 (年度末または年度基準)	当該指標を利用する理由	目標数値 (2023年度)	実績 (2022年度)
社内環境整備	男女別育児休職 利用割合	育児休職利用者数÷ 育児休職対象者数(全職員)	ダイバーシティ推進のため	男性100.0% 女性100.0%	男性78.8% 女性107.4%
	時間外労働時間 (1カ月あたり)	所定労働時間を超えて 勤務した時間(行員)	エンゲージメント向上のため	10時間30分	10時間52分
	有給休暇取得日数	有給休暇取得日数(2022年3月31日まで採用した) 全職員(出向者・特別嘱託・海外派遣者を除く)		13.0日	12.4日
	ストレスチェック 実施割合	ストレスチェック実施者数÷ ストレスチェック対象者数	健康経営推進のため	94.0%	88.2%
	定期健康診断実施割合			100%	100%
	特定健診実施割合	各健診受診者数÷ 各健診対象者数		100%	98.9%
	精密検査受診割合			100%	100%

