

## 津山信用金庫（津山市山下）

- 業種：金融業
- 従業員数：165名（男性：87名 女性：78名）
- HP：<http://www.shinkin.co.jp/tsuyama/>

## 取組のきっかけ

ワークライフバランスの充実や女性活躍推進に向けた取組は、今後の少子高齢化等を見据えた社会的要請であるとともに、当金庫が今後も地域とともに歩み続けるためには、職員が安心して働き、地域に貢献できる環境を整備することが不可欠であると認識しており、現経営陣によるこのような課題認識を背景として、様々な取組を行っています。

## 取組内容

## ①女性の能力活用等

- ・事務職から総合職への転換促進や、有期契約職員の正職員への登用制度
- ・先進的な取組を行っている他信用金庫等への派遣、視察制度
- ・外部研修や各種セミナー等への派遣によるスキル獲得支援や業務知識獲得支援

## ②家庭生活と職業生活の両立支援

- ・母性健康管理規程遵守を通じた安心して出産できる職場作りへの取組
- ・産前、産後休暇、育児休業取得の定着
- ・育児のための短時間勤務制度の定着

## ③その他

- ・ストレスチェックの100%実施
  - ・週1回「早帰りデー（ノー残業デー）」の定着
  - ・「自立型人間」育成企画「Challenge Jobs」制度（先進的な金融機関やフロンティア企業等の訪問を企画・準備し見聞することで、自分自身を再発見し自分で考え行動できるよう育成。）
- …など

## 社内での働きかけ

外部研修などに参加し、取組の重要性に対する認識を深めることや、社会保険労務士等の専門家による勉強会を通じて当庫内への浸透を図っています。また、介護や育児に対する啓発活動を通じ、助け合いの雰囲気を醸成することが重要と考えております。例えば、育児休業であれば、周囲は取得者に配慮し、取得者は十分な引継ぎを行うなど周囲に配慮して行動することで、お互いに助け合う気持ちを自然に持てる雰囲気が醸成されるものと考えております。

## 取組の成果（社員の感想など）

育児休業取得はH28年度2名、H29年度3名、H30年度4名（H30年11月末現在）と当庫内に定着。また、H24年6月には当庫初の女性経営職が誕生（現在の女性経営職は2名）し、現在の女性職員数に対する女性役席者数の割合は22%で、管理職数に占める女性管理職の割合は17%です。

《育児休暇制度を利用した職員の声》「制度として定着しており、取得しやすいと感じる。要望事項等も、担当部署がヒアリングしてくれており、今後も取得後のフォロー等を含めた総合的な制度として改善を続けてほしい。子育てを応援する観点から、育児休暇制度を男女ともバランスよく利用することが求められている。」

《女性役席者の声》「女性だから役席者になれないという雰囲気はそれほど感じない。昇格の基準は性別ではなく意欲と能力だと思う。以前は主に男性が携わっていた業務についても、徐々に女性が担当するケースが増えてくると思う。」

今後の少子高齢化の進展を考えると、特に地方においては、働きやすい職場環境の整備や女性の登用は不可欠であり、将来は「ワークライフバランス」という言葉や、「女性活躍」という言葉が使われなくなる（それが当たり前になる）社会になると考えています。当金庫もそのような社会の一員として地域に貢献できるよう、これまで以上に取組を進めてまいります。

ワークライフバランスや女性活躍推進については、まずは小さなこと、できることから始め、継続しながら徐々に定着を図ることが重要と考えております。



平成30年度岡山県男女共同参画社会づくり表彰式