

# ダイバーシティ推進の取り組み

当行では平成27年より人事部内に「ダイバーシティ<sup>(※)</sup>推進室」を設置し、従業員の活躍支援に取り組んでいます。女性の職域拡大や積極的な登用をはじめとする「ポジティブ・アクション」や仕事と育児の両立支援などを推進しており、「ダイバーシティ推進室」の活動により、こういった取り組みを一層加速させていきます。

※ダイバーシティ(diversity)とは、従業員それぞれの違いを尊重し、積極的に活かすことにより企業価値を高める取り組みのことを言います。

## 女性活躍の推進

### ◎和歌山県女性活躍企業同盟「女性活躍推進賞」の受賞

平成30年2月19日、和歌山県女性活躍企業同盟の「女性活躍推進賞」を受賞し、表彰されました。女性活躍企業同盟は、女性のさらなる能力発揮と継続就労に向けての支援を充実させるために平成29年に発足し、150以上<sup>(※)</sup>の企業・団体が参加しています。今回受賞した「女性活躍推進賞」は、本同盟の参加企業・団体を対象に、女性の能力が十分に発揮できる取り組みや結婚・子育てを応援する取り組みが他の規範となる企業などを表彰するもので、当行の取り組みのうち「キャリア形成・職域の拡大」および「仕事と家庭の両立支援」が評価されました。

また当行は「特に先導的な取り組みをおこなっている企業」として、本同盟の幹事企業に任命されており、その取り組みの一環として平成30年2月21日に参加企業・団体に働く女性社員を対象に、「しあわせキャリアセミナー」を開催し、女性活躍推進の目的や背景の理解と共有を図りました。

※平成30年3月末現在の数字



### ◎女性活躍推進法の施行を受けた行動計画策定

当行は女性の活躍推進をお客さまへのサービス向上や組織活性化による新たな価値の創造につながる経営課題であると考えています。

平成28年4月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行されたことを受けて第1次行動計画を策定。平成30年4月からは新たに第2次行動計画<sup>(※)</sup>を策定し、女性の個性や能力が十分に発揮できる環境づくりをおこなうべく、さらに取り組みを加速させています。

#### ※第2次行動計画目標

- 目標1:女性役席者数(チーフを含む)を150名以上とする。
- 目標2:女性の勤続年数を10年以上とする。



育休取得前研修



休日セミナー

### ◎女性のキャリア意識醸成に向けた研修の実施

「女性管理者養成講座」「女性管理者マネジメント講座」「CA職ステップアップ研修」など、女性のキャリア意識向上をサポートするさまざまな社内研修を実施しています。

### ◎女性行員向け休日セミナーの実施

行員の積極的な自己啓発のための「休日セミナー」を開催し、女性活躍支援のプログラムとして「女性営業担当者のための営業スキルアップセミナー」や「女性行員エンカレッジセミナー」などを開講しています。

### ◎他行や他業種で働く女性職員との交流会・勉強会への参加

他の金融機関や他業種で働く女性たちとの交流会や、女性の活躍推進をテーマとした勉強会・セミナーなどに行員が参加し、積極的な情報交換や課題の共有をおこなっています。



女性職員交流会

## 多様な人材の活躍推進

### ◎障がい者雇用の推進

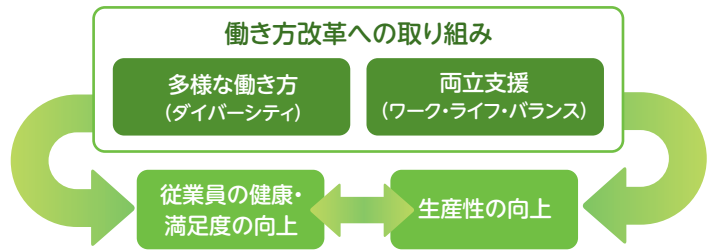
特例子会社である紀陽ビジネスサービス株式会社では障がい者雇用に前向きに取り組んでおり、平成30年3月末現在の当行と特例子会社を合算した雇用率は2.24%となっています。今後も多様な人材がいきいきと働くための環境づくりに取り組んでいきます。

## ワーク・ライフ・バランス実現の推進

### ●和歌山労働局との「働き方改革推進のための包括連携に関する協定」の締結

平成29年12月21日、和歌山労働局と「働き方改革推進のための包括連携に関する協定」を締結しました。当行は「ダイバーシティ推進室」を設置し、「従業員一人ひとりの個性を尊重し積極的に活用すること」および「従業員の働きがいを高め、ひいては企業価値の向上に結びつけること」を目的に、一歩ずつ働き方改革を推進してきました。今回の協定によって和歌山労働局との密接な連携を図りながら、従業員の活躍支援と地域全体の発展を目指していきます。

#### ● 当行の「働き方改革」への取り組みの考え方



### ●プラチナくるみん認定

平成30年6月19日、和歌山労働局より「プラチナくるみん認定」を受けました。「プラチナくるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出・目標達成によって「くるみん認定」を受けた「子育てサポート企業」の中でも、より高い水準の取り組みを行い、一定要件を満たした「優良子育てサポート企業」に対して認定するものです。



### ●ワーク・ライフ・バランスデーの実施

仕事と家庭の調和がとれた「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指す取り組みとして、原則毎週水曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、終業時間前の午後5時を目途とした退行を励行しています。

### ●育児・介護短時間勤務制度

育児や介護によりフルタイムで働くことが困難な従業員のために、勤務時間の短縮が可能な制度を設けています。

### ●男性の育児参加促進

男性が積極的に育児参加できるよう、配偶者出産休暇制度や半日休暇制度を設けています。また育児休業制度の改定等、男性の育児参加の促進に努めています。

### ●支援諸制度の内容周知の推進

当行のワーク・ライフ・バランス支援諸制度について紹介した冊子「ワーク・ライフ・バランスブック」を従業員に配布し、制度を有効に活用できる環境づくりに努めています。

### ●保育料のサポート

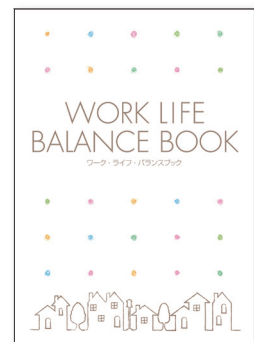
共働き家庭の子育てに関する負担を軽減するため、保育所や託児所、ベビーシッターなどを利用している従業員に保育料の補助手当を支給し、仕事と子育ての両立を支援しています。

### ●従業員の健康づくりに向けた取り組み

年1回の法定健康診断のほか、人間ドックの受診やインフルエンザ予防接種の費用補助をおこなっています。また、自身のストレス状態を知る機会として年1回のストレスチェックを実施し、従業員が心身ともに健康に過ごせるよう支援しています。

### ●ウェルカムバック制度

結婚や出産、育児、介護等によりやむなく当行を退職した従業員の再雇用制度を設けています。復職の機会を提供し、従業員の多様な働き方の実現に努めています。



ワーク・ライフ・バランスブック