

健康で働きがいのある環境を作るために。

対応するSDGs目標



職員が能力や個性を十分に発揮し、それぞれの暮らしを充実できるよう様々なサポートを行っています。将来のキャリアはもちろん、ライフプランをしっかり描ける働きやすい職場、働きがいのある企業を目指して。

女性職員の一層の活躍を支援

職員全体の約4割を占める女性職員のキャリアアップやライフプランについての相談、育児休業中の職員の職場復帰の支援等を行う「女性活躍支援室」を人事部に設置しています。また、「子育て」や「介護」についての相談・アドバイスを全店の職員で情報交換できるコミュニティの場を提供するなど、職場も協力できる組織、風土づくりを目指しています。

女性の育児休業取得率100%

出産・子育てをしながら働き続けるための様々な制度やサポートがあり、「育児休業」を取得しやすい環境となっています。

女性のキャリア形成支援

女性職員が能力をさらに発揮できるよう、キャリアアップ支援の取り組みのひとつとして様々な研修を継続的に行っているほか、女性の上位職位への登用を促進しています。

女性職員活躍支援への取り組みが評価されています！

「えるぼし」の認定

2016年4月、道内企業で初めて「女性活躍推進法」に基づく認定マーク（通称：えるぼし）の最高評価である「3段階目」を取得し、厚生労働大臣の認定を受けています。



認定マーク「えるぼし」(3段階目)



女性職員を対象としたキャリアデザイン研修

育児休業取得者からの一言



調査役 綿谷 模希

1年間育児休業を取得し、子どもとかけがえのない時間を過ごさせていただきました。休業中も保育園の相談や見学で女性活躍支援室の方々に親身になって相談に乗っていただき安心して過ごすことができました。復帰後は上司や同僚の方々にいつも気遣っていただき、また働く母親の先輩がたくさんいるのでいつでも相談に乗ってもらえる環境に感謝しています。仕事と子育てを両立しながら活躍する女性がさらに増えることを願っています。

人材育成の取り組み

経営理念である「北海道の洋々たる発展の礎となる銀行」の職員として、「北海道の発展に貢献する人材」の育成に取り組んでいます。「キャリア開発・能力開発」のための各種研修を実施しているほか、「能力開発チャレンジ制度」により各種資格試験や検定試験へのチャレンジ、自己啓発の取り組みを支援しています。また、職員に期待される役割を遂行するために実践した行動や、行動の実践により創出された成果等を公正公平に評価する人事考課制度を設けています。



社内研修



## ワークライフバランスへの取り組み

### 仕事と生活の調和

男女ともに働きやすい環境整備への取り組みとして、仕事と生活の両立を積極的に支援する制度を導入しています。コース転換制度や勤務地変更制度、育児・介護リキャリアプラン、半日有給休暇制度などのワークライフバランス関連制度を充実させたほか、1週間の連続休暇や勤続年数に応じたリフレッシュ休暇による有給休暇の取得推進、毎週水曜日の定時退行日や年2回の定時退行日を実施しています。

企業内託児所	2006年4月開設、職員・パートタイマーが利用
育児休業	子が2歳に達するまで
育児休暇制度	配偶者の産後8週間以内に10日間取得可能
育児短時間勤務制度	小学校6年生までの子を養育する職員、6時間勤務と7時間勤務の選択制
時間外労働の免除	小学校6年生までの子を養育する職員
半日有給休暇制度	有給休暇を半日単位で取得できる

介護休業	要介護状態にある家族の介護を行っている職員
育児・介護リキャリアプラン	育児・介護の負担に応じ、一時的に役職を下げた業務を軽減
コース別人事	ライフイベントに応じて勤務地を限定できるコースを設置
コース転換制度	ライフイベントに応じてコースの往來が可能
勤務地変更制度	配偶者の転勤・親の介護先への希望異動が可能
退職行員再雇用制度	子育て等が落ち着いた元行員を再雇用する制度

### 「優良な子育てサポート企業(プラチナくるみん)」認定

2018年12月、道内金融機関で初めて「次世代育成支援対策推進法」に基づく「優良な子育てサポート企業(プラチナくるみん)」の認定を受けました。今後も、仕事と子育ての両立支援をはじめ、働きやすい制度・環境を整備し、一人ひとりが活躍できる職場づくりに努めます。



### 育児休業取得者からの一言



#### 調査役 三橋 鐘太

上司からの勧めもあり、子どもたちが生後5ヶ月の時に6日間の育休を取得しました。子どもたちとずっと一緒に過ごし、改めて親になったことを実感すると同時に妻の大変さも身に沁みました。我が家は双子なので物理的に1人では対応しきれないことも多く、育休は短期間でしたが、休みをきっかけにその後も2人で協力して子育てをすることができています。とても貴重な時間なので、ぜひ後輩たちにも取得を勧めていきたいです。

## 障がい者雇用への取り組み

障がいのある方が地域の中で安心して暮らせる社会の実現と、障がいのある方の社会的自立を支援するために障がい者雇用に取り組んでいます。

## ライフスタイルに合わせた高齢者の再雇用

当行では「高齢者雇用安定法」の改正を受け、シニア職員再雇用制度により希望者全員が満65歳まで引き続き勤務をしています。現在300名以上が本制度を活用し、各専門分野で活躍しています。再雇用にあたっては、勤務日数・勤務時間等多様なメニューを用意しており、各自がライフスタイルに応じた働き方を選択しています。

## メンタルヘルスケア

複雑化する現代社会において、こころに悩みを抱える人が増えていることを受け、専門カウンセラーとの1対1の電話・メール・面接によるカウンセリングを受けられる「メンタルヘルス・ケア制度」を設け、職員と家族の「こころの健康」を保つお手伝いをしています。また、管理監督者のラインケアの実現に向けて、役付者を対象とした「職場のメンタルヘルスセミナー」等を実施しています。

## 職員の健康管理の取り組み

職員の健康で働きがいのある職場づくりを経営の重要な柱と位置づけており、勤務間インターバル制度などの長時間労働の是正に向けた各種取り組みや有給休暇取得を促進するなど、様々な施策を実施しています。これらの取り組みが評価され、2019年2月、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。