

株式会社西京銀行

山口県 金融・保険業、労働者数：約900名（うち女性約300名）

平均勤続年数：男性19.2年 女性6.9年 役職者数：男性322名 女性29名

<メッセージ>

10数年前、日中中央銀行幹部会合に出席したが、中国側は行長（総裁）ほか3名が女性、日本側は全員男性であった。昨年末、米国で出会った地銀副頭取も女性であった。「女性を登用すると売上が落ちる」といわれるが、少なくとも当行は女性管理職を増やしてから業績が向上している。どこか誤解があるように思う。

株式会社西京銀行

取締役頭取 大橋 光博

～頭取による強力なリーダーシップのもとで、ポジティブ・アクションへの取組を推進。女性総合職強化の一方で、一般職の職域拡大やモラルアップにも注力。～

<導入のきっかけ>

平成9年に現頭取が就任して以来、女性の積極活用を方針として掲げて、女性総合職の増加、職域拡大、管理職の増加に取組んできた。より一層の前進を目指すために、平成13年度より具体的な目標を定めて取組を開始した。

<取組体制>

平成13年度から、人事担当部署で方策を検討して取組を進めている。また、頭取自らも講演や自身の著書、新聞紙上等で、自社の取組を積極的に紹介している。

半期に1度の支店長会議では、女性の採用拡大・管理職増加のための方針及び取組状況について毎回説明している。この支店長会議の内容については、各支店においても周知することを徹底している。

<取組目標>

- ・総合職採用者に占める女性割合を4割以上にする
- ・一般職女性の昇格限度を拡大して、管理職女性の増加を図る
- ・女性が能力を発揮して働き続けることが可能な環境を整備する

<取組内容とその結果>

(1) 採用拡大

採用業務については、男女同数で実施している。また、ホームページ上の求人情報欄に女性の出張所長を登場させて、女性が活躍できる企業であり、女性活用に積極的に取組んでいることを、各種実績とともに紹介している。

女性総合職の採用者数は、平成13年度は1名のみだったのが、平成15年度には16名にまで増加し、割合に

して47.1%となった。

（２）職域拡大

新たに総合職女性を配置する支店長に対して、男女差別的な取扱いをしないよう、徹底している。また、幅広い経験を積ませるために、総合職女性にも出向の機会を設けている。

一般職女性を渉外担当として配置する際には、取引先に十分な事前説明を行っている。

（３）管理職登用

総合職、一般職それぞれについてモデルとなる女性を育成し、社内及び社外の会議などで積極的に広報を行っている。

また、一般職であっても次長（営業店）、調査役（本部）まで昇進できるように制度を改定するとともに、一般職女性に対して昇進・昇格試験の受験を奨励している。

これらの取組の結果、係長比率は平成13年度の15.0%から平成15年度には18.1%に上昇している。また、一般職出身の女性出張所長が、平成14年に1名誕生した。

平成15年5月には非常勤の監査役に女性税理士の登用を内定し、6月に就任予定であるとともに、平成15年10月の定例異動では県内初の女性支店長及び女性役席の増員を予定している。

（４）職場環境・風土の改善

頭取は社内外でポジティブ・アクションの取組を積極的に紹介する他、「山口女性の活躍推進協議会」でも積極的な発言を行っている。また、他の取締役も自社の女性活用について講演を行っており、これらの活動は社員への意識啓発にも役立っている。

＜今後の課題＞

- ・ 近年採用した女性総合職の早期戦力化
- ・ 一層の女性管理職増加（主査への積極登用・主査公募による若手登用）
- ・ 社会全体としての女性が持てる力を発揮し活躍できる職場環境の整備