

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第2回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成24年8月7日、(株)武蔵野銀行の加藤頭取をお訪ねしました



<訪問企業プロフィール>

株式会社 武蔵野銀行（取締役頭取 加藤 喜久雄）

さいたま市大宮区桜木町一丁目 10 番地 8

金融保険業

労働者数 2,281名（うち女性 797名）

くるみん取得（平成22年6月）

多様な働き方実践企業（プラチナ）認定（平成24年7月）

<訪問のあらまし>

平成24年8月7日、大宮駅西口にある武蔵野銀行本部に、加藤頭取をお訪ねしました。人事部長剣持好郎氏にもご同席いただきました。

今年創業60周年を迎える武蔵野銀行では、男女雇用機会均等法が大幅に改正された平成11年頃から変革を考えはじめ、次世代育成支援対策推進法が施行された平成17年頃から本格的にポジティブ・アクションの取組を始めました。

現在、女性の支店長は1名ですが、営業職として活躍している女性は109名。また、管理職の1割を女性が占めるようになり、次長、支店長候補が育ってきています。この背景には監査役の女性弁護士から、「営業や管理職にもっと女性を登用するように」との強いアドバイスもあったそうです。



加藤頭取は、「地元企業の良さは自宅から通勤できること、今、行員の9割以上は自宅通勤です。地元からの雇用と納税が一番の地域貢献」というお考えから、高卒者も積極的に採用し、育成しています。預金窓口だけでなく営業や融資などにも活躍しており、本人が希望すれば管理職にもなれる仕組みを整えています。「高卒者は2年目に成人式をします。ここでは、各テーブルに役員や本部・営業店の中堅女性行員が職場の先輩として参加するので、同期の横のつながりだけでなく、縦のつながりもできて、前向きな意欲・意識づけにもなっていると思います。」と加藤頭取。

また、「新人は、忙しい大規模店では単なる歯車になってしまいます。支店長がきちんと見てあげると違って来る。そういう管理職の下に配置して、目配りをして、経験させると、女性も男性と同じように育っていきます。だから、いつまでも同じところに置いておくと私は怒ります、それしかできなくなってしまうから。人材育成は時間はかかりますが、楽しい、やりがいのある仕事です。」

今では、元気で意欲的な女性行員が増えてきており、社内公募制にも積極的に手を挙げてくるそうです。「銀行の将来計画の策定にも参加するようになってもらいたい」と、加藤頭取は期待しています。

併せて、就業継続支援のため、育児休業、短時間勤務など法を上回る制度を整備し、育児休業中も銀行から休業者に情報を発信したり、面談をしています。育児休業者は常時20名前後いて、手管理で個別に管理しているので大変。でも、中途退職者は、昔は100人近くいましたが最近では30人位に減りました。

また、休業取得予定でも昇格させるなど、制度利用が昇格・昇任に影響しないように配慮しています。短時間勤務者は、時間当たりのパフォーマンスで評価する、また、臨時従業員から正行員への登用制度を入れるなど支援策を充実させてきましたが、これで十分なのかは、悩ましいところです。

安藤局長は、「両立支援制度は働き続け



るための制度です。ずっと休んでしまうと働けなくなって女性の活用に繋がりません。戻るタイミングを上手に作ってあげる、休むまでに仕事のおもしろさを経験させ、力を付けさせておく、それでも不安はありますから、背中を押してあげる、そうするといい循環が出来てきます。」

「人事処遇制度は企業ごとに様々なので、一律にどうすべきといえません。そこで以前、厚生労働省で、「育児休業や短時間勤務者の評価・処遇のあり方について調査・研究」を行いました。人事考課、昇級、昇格、賞与、退職金などの制度や運用を見直す際の基本的な考え方、参考事例、改善が望ましい事例などを具体的に紹介しています。参考にしてみたいはいかがでしょうか。」と、その[研究会報告書](#)を紹介しました。

地元密着型の企業ならではのきめ細かな人事管理を十二分に活かして、女性の活躍分野がさらに広がるよう期待しながら訪問を終えました。