

女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援について、 埼玉県内の主要企業・団体が話し合いました！

—平成27年度埼玉労働局雇用均等行政推進員会議—

去る、平成27年9月15日、埼玉労働局で標記会議が開かれ、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援の推進について、埼玉県内主要企業・団体が話し合いました。主な内容は次のとおりです。

[出席者名簿](#)

I 事例発表「我が社の女性の活躍推進の取組について」

株式会社埼玉りそな銀行人材サービス部グループリーダー

西尾雅之 氏

(平成19年度「均等・両立企業表彰」均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞、
平成20年度「均等・両立企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門
埼玉労働局長優良賞受賞企業)



【発表概要】

1. 当社の概要

- ・りそなホールディングスの一つ。
- ・埼玉りそな銀行は埼玉の旧あさひ銀行を基盤として、H15年3月開業。
- ・りそな銀行と埼玉りそな銀行の人事制度は共通。
- ・パートナー社員も含めると2/3が女性。

2. 女性活躍推進に向けたこれまでの主な取組み

●2004年度から

○背景 公的資金受入(2003年5月)以降、新規採用が難しい環境下で女性社員の活用が喫緊の課題となった。加えて、トップメッセージ「女性に支持される銀行No.1になろう」が繰り返し発信。

○人事制度改定

- ・2004年7月、従来の総合職・一般職を廃止し、転居を伴う転勤のありなしで、エリアフリー、エリア限定の勤務制度の導入。ねらいとしては、事務中心であった一般職の女性の活躍の幅を広げる。主に営業職、マネジメント職への登用を促進していく。

- ・女性社員のキャリアアップ機会の拡大のため、個人渉外・ローン業務の管理職ポストを新設、登用を促進。

- ・将来的にマネージャー、支店長を目指すためには融資業務を避けて通れないため、法人分野における女性社員のキャリアアップ促進を図る。

○上記のための具体的研修・サポート

- ・女性リーダー育成研修をグループ共通で2005年度から実施。内容としては、リーダーシップの発揮、キャリア意識の醸成、併せて融資業務の習得を図る。

- ・女性リーダー候補者研修を2006年1月から実施。これもキャリア意識の醸成、融資判断研修。これは今まで事務をしていた方にいきなり融資や管理職といっても難しいため。各地域の支店で説明会を実施し、研修を周知し、研修への応募を促した。

- ・融資トレーニー（研修生）を2005年度から男女対象に新設。融資人材の育成。

○りそなウーマンズカウンスル（協議会）の発足（2005年4月）

女性社員の声を経営に反映させる経営直轄の諮問機関として発足。第一期(2005年4月～2007年4月)から始まり、現在第6期(2015年1月～)。

多様なメンバー構成(所属会社、部署、職位、年齢等)が特徴。メンバーは業務と両立しながらのボランティア活動。

女性社員の意識改革、ワークライフバランスを意識した両立支援に取り組む。

カウンスルでの議論・提言・活動は、ダイバーシティ推進室等の施策として組織的対応へと引き継がれ、女性活躍推進の原動力となっている。

- ・実現した提言の例

- メンタリング制度(女性経営職層のマインド度面及び実務面のサポート)

- 女性リーダー研修(経営職層登用に向けた人材育成及びネットワーク形成)

- プレママセミナー(産休前の社員対象に復職への意欲向上)

- 復職支援セミナー(育休取得中社員の復職に対する不安払拭)

○その他の環境整備

- ・正社員登用の導入(2004年12月)

- パートナー社員の正社員への登用

- ・JOBリターン制度の導入(2006年2月)

- 退職した社員が戻ってくることを制度化した。

- ・社員・パートナー社員間転換制度の導入(2006年7月)

- 育児期に一時パートナー社員になった者が正社員に戻れるようにした。

- ・育児介護休業制度の拡充(2006年7月)

- 育児休業1歳2か月、延長2歳1か月まで、介護休業1年間、等

●2007年度から

○背景 ダイバーシティマネジメントの促進

2011年6月、ダイバーシティ推進室新設

実力本位で多様な人材活用ができる環境整備が必要。

○新人事制度導入

・2008年7月から、法人、個人、管理・サービスの部門別採用、人材育成制度の新人事制度導入。会社の期待値を明確にし、キャリアパスを具体的に示せることが大切。

・マネージャーから権限移譲を受け業務を行う担当者を新設。

位置づけは担当者だが、マネージャーと同様の権限を受け仕事をする。管理職と担当者の中間的な役割を担い、段階を踏ませて、そのあと、優秀な方をマネージャーに登用していく。

・法人分野における女性管理職登用の促進により、経営職層への登用を目指した管理職登用をこの時期どんどん進めていった。

○上記のための具体的研修・サポート

・法人キャリアアップ研修の新設（2010年4月）

融資が肝。融資判断ができないとその後のキャリア形成に難しい。ここは集中的に強化してきたところ。

・復職支援セミナーの新設（2012年3月）

育児からの復職の不安の払拭。業務変更点の説明等。

・介護セミナーの新設（2012年3月）

介護への不安の払拭。

・プレママセミナーの新設（2014年9月）

産休に入る前の方の不安の払拭。2015年4月から自宅学習システム導入。

●2013年度から現在進行中

○背景 ダイバーシティマネジメントの更なる進展

女性だけでなく多様な人材の更なる活躍促進

○女性活躍指標の策定

2018年3月めどでグループで目標値を設定。

2014年6月より女性管理職比率、部店長人数、ワーキングマザー比率などの指標を設定し、それに向けたアクションプランを実施している。

《取組内容》

○女性経営職層の登用促進や法人渉外におけるキャリアアップ促進のための研修・サポート

- ・経営職層向け融資トレーナーの新設（2013年10月）
女性支店長対象に6ヶ月、融資の研修をじっくり行う。
- ・メンタリング制度導入
埼玉りそな銀行では2015年9月から3名対象に実施。
- ・同業他社との女性法人担当者交流会の実施
近隣の銀行と交流会実施。
- ・ダイバーシティマネジメント研修の実施
男性管理職の意識を高めることも狙いとしてセミナー等開催。
障がい者等含めた多様な人材の活躍推進が課題。

3. 今後の主な取組み（2015年10月から）

○多様な働き方の実現のため、

社員とパートナー社員の間時的な職種「スマート社員」（勤務時間限定タイプ・職種限定タイプの2種類）を創設

- ・スマート社員は、育児短時間勤務は小学3年生まで（社員は3歳まで）、介護短時間勤務は対象期間を3年間（社員は1年間）。
- ・「勤務時間限定型」はワークライフバランスの推進を目的に創設。
原則、時間外勤務は行わない。
社員、スマート社員、パートナー社員の間で登用・転換可能。
社員からスマート社員に転換した場合、登用試験なしで社員に転換可能。
- ・「職種限定型」は、自分に合った業務で働き続けられる制度
- ・スマート社員復帰制度の創設
退職後5年以内であればスマート社員として復帰の権利を付与

○育児・介護中の社員の働き方の変革

- ・時間外・休日勤務の免除制度の対象期間を小学校1年の9月末まで期間を延長
- ・育児休業早期復帰支援手当の導入
会社にとっても本人にとってもキャリアブランクは短い方がいいという考え方の下、子が1歳未満で育児休業から復帰した場合、子供が1歳6カ月になるまで手当を支給
- ・配偶者出産休暇を2日から5日に拡大
子育て支援休暇5日と合わせると、10営業日連続休暇取得可能。
- ・介護休業制度の分割取得制度の導入
現行1年間継続休業する制度を、通算1年の範囲での分割取得を可能とする制度へ見直し。

○その他のキャリア形成支援（男女とも）

- ・ポストへのチャレンジ制度、FA制度等

4. りそなグループ目標

内閣府努力目標「2020年までに管理職に占める女性割合30%」に向けて取組む→2015年3月現在、グループ全体21.9%。

Ⅱ 意見交換で発表された女性の活躍推進、両立支援の取組

推進員の各社の皆様に自社の女性の活躍推進、両立支援の取組をご発表いただきました。その取組内容は、既に女性の活躍推進法を先取りしたものばかりで、心強いものでした。

以下、他社が取組を進める上で、特に参考になると思われた発表をご紹介させていただきます。



○三州製菓株式会社 代表取締役社長 齊之平伸一氏

・社訓「意欲ある社員にチャンスの道を」を作り、20数年間、女性の活躍の推進を行ってきた。

社長がリーダーシップをとることが中小企業の場合、必要ではないかと思う。

・この理念の下に、主な取組として、

「一人三役」制度、短時間正社員制度、フレックスタイム制度、女性でも使いやすい機器の開発、一人一研究制度、ノー残業デー、有給休暇の取得促進、育児短時間勤務制度、パート社員から正社員への登用制度等。一つずつ、制度をつくった。

・育児、介護等で急に帰らなければならないときへの対応で、周り人が積極的にその人の仕事を肩代わりする、一人三役制度、助け合いの制度（一日一善制度）を推進している。各職場での助け合いの事例はグループウェアで全社共有し、さらに特にすぐれているものをベストプラクティスとして毎月表彰して、全社に広げている。

・女性社員の31%はパート社員からの登用。

・ワークライフバランスの観点から有給休暇の取得を奨励。全社員配布の会社手帳のスケジュール表に年間計画を掲載。給与明細に有給休暇の残日数を掲載し、有給休暇を取得しやすいように工夫している。

○株式会社武蔵野銀行 人事部担当部長 牧野浩一氏

・女性の活躍推進

労働力人口の減少対策ではなく、必然的に、力を発揮してもらう場をつくってくという考えの下に現在取り組んでいる。

女性の管理職比率を高めるために、総合職の採用人数を増やす、一般職から管理職登用

を可能にするなどの人事制度の改正を図っている。

女性管理職の登用に関しては、平成 20 年 10 月に当行初の女性店長が誕生。今年度の 4 月に 2 人目の女性店長が誕生。支店長の下に女性次長も現在 5 名登用。課長以上、主任以上の女性管理者も着実に増えている。社外取締役にも一名女性が就任されており、女性管理者の育成にも多くの助言をいただいている。

・両立支援の取組

本人の就業継続に向けた意識の醸成という観点から両立支援を取り組んでいる。

仕事と家庭の両立支援の一環として、当行の仕事と育児の両立の考え方や諸制度を記載した、「ワークライフバランス実践ハンドブック 仕事と育児のバランス編」を全行員に配布。育児中の従業員だけを対象とするものではなく、管理者や周りの従業員の心構え、あるいは関わることの重要性についても詳細に解説している。本ハンドブックを活用して、仕事と育児の両立に対する考え方についても研修等でも様々な階層に説明して、取組みの必要性、重要性の理解の認識を促していく。

・出産休暇開始前面談

本人の不安の軽減、各種制度の趣旨、仕事と育児の両立に対する当行の考え方の理解のために実施。

・育休復帰前面談

復帰の 2、3 ヶ月前に、スムーズな復帰への配慮を趣旨として実施。

復帰の勤務条件、自宅の近隣の店舗に配置等を人事部と話し合う。

・行員専用サイト

自宅のパソコンを利用したサイトで通達類、事務基準集との勉強に使用。

このサイトは、育休取得者どうしの情報交換の場としても使用。

・「地銀人材バンク」について

配偶者の転勤に伴い退職する行員が希望すれば、銀行業務の経験者として、銀行どうしで紹介しあう仕組み。全国地方銀行協会に加盟する 64 行の間で行われている。

〈埼玉県内の先進企業のご紹介〉



〈女性活躍推進法について〉

