

平成26年度 広島県人権男女共同参画研修会用資料

日本政策金融公庫における 女性活躍推進の取組み

2014年5月



次世代認定マーク「くる
みん」を取得しました！

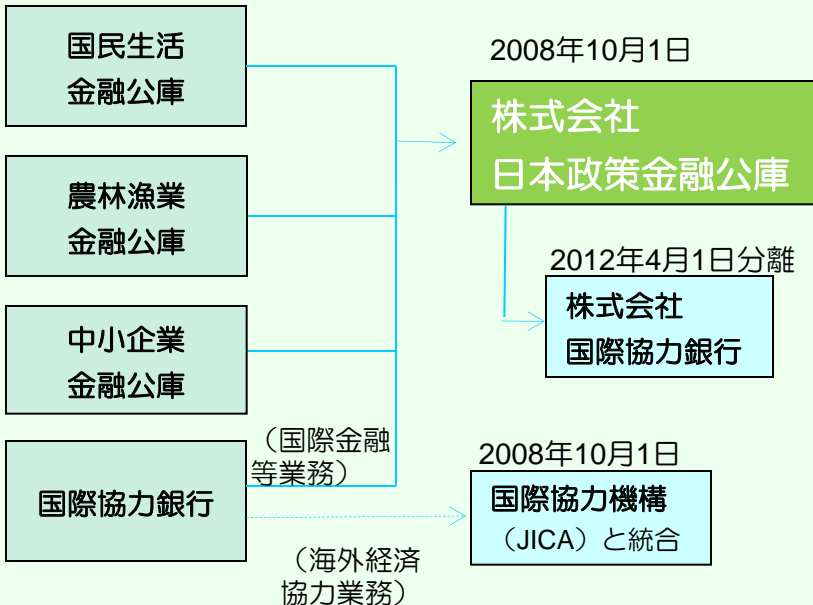
日本政策金融公庫の概要

～組織概要～

日本政策金融公庫の誕生

2008年10月1日、4つの政府系金融機関が統合し、株式会社日本政策金融公庫が発足しましたが、2012年4月に国際協力銀行が分離しています。

2008年9月30日以前



- 設立 2008年10月1日
- 業務 国民一般向け業務
農林水産業者向け業務
中小企業者向け業務
危機対応等円滑化業務
- 資本金 3兆7,095億円
準備金等 1兆8,702億円 (2014年3月25日現在)
- 職員数 7,364人 (2014年度予算定員)
- 職種別 総合職 約5,900人 (うち女性約7%)
エリア職 約1,300人
- 性別 男性約5,600人(77%) 女性約1,700人(23%)
- 支店等 国内 152支店
海外駐在員事務所 2ヶ所
- 総融資残高 21兆7,505億円

国民生活事業	7兆2,482億円
農林水産事業	2兆6,268億円
中小企業事業	6兆4,592億円
危機対応円滑化業務	5兆3,620億円
特定事業等促進円滑化業務	541億円
(2013年3月末現在)	
- 保険引受残高 32兆4,710億円 (2013年3月末現在)

女性職員データ

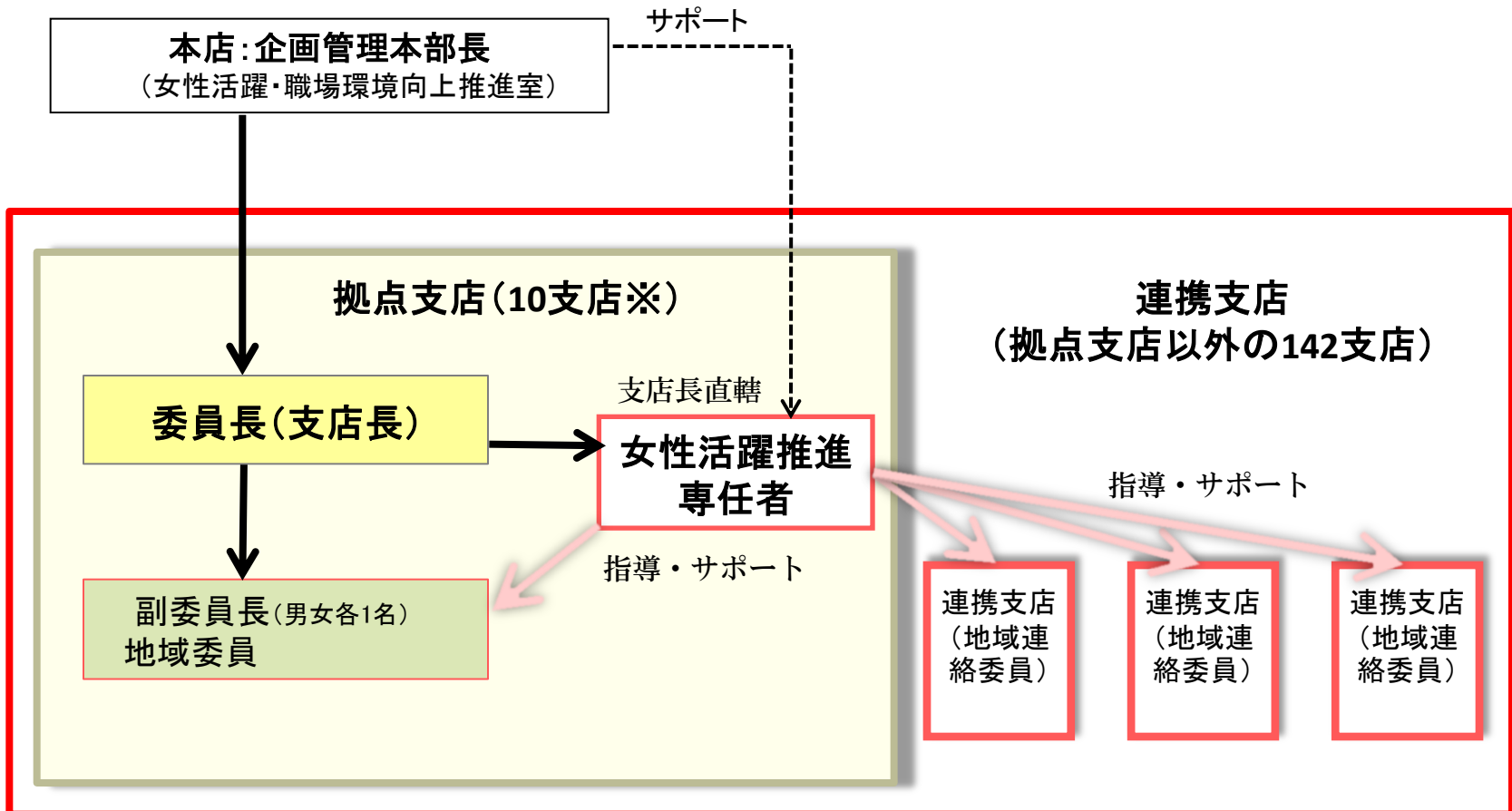
女性職員数	<2014年4月現在>	1,701名（公庫職員の23.1%）
女性職員の内訳	<2014年4月現在>	
総合職		409名（女性職員の24.0%）
エリア職		1,237名（女性職員の72.7%）
契約職員・再雇用		55名
管理職に占める女性職員の割合	<2014年4月現在>	2.3% <目標値> 2018年4月時点：5%

	2011年度採用	2012年度採用	2013年度採用	2014年度採用
女性総合職の採用比率	34.5%	31.4%	30.3%	34.2%

	2011年4月現在	2012年4月現在	2013年4月現在	2014年4月現在
女性職員の平均勤続年数	13.8年	13.3年	14.9年	15.0年

女性活躍推進体制

各支店は、女性活躍を推進する活動計画を策定し実施
 「女性活躍推進専任者」が各支店の活動をサポートし、公庫全体の女性活躍推進活動をさらに促進



※ 拠点支店:札幌、仙台、さいたま、東京、横浜、名古屋、大阪、広島、高松、福岡

業務運営計画（2014年度～2016年度）

組織運営目標

- ◆女性が能力を最大限発揮できる職場を実現するため、各種取組みを着実に実施します。
 - 1 女性の管理職登用の数値目標（2018年4月時点の管理職に占める女性の割合5%）に向けて候補者を育成します。
 - 2 女性のキャリア開発を支援するとともに、ライフステージに応じた両立支援策を推進します。
 - 3 全職員が参加し、業務に貢献する活動を行います。
- ◆職員一人ひとりが、ワークとライフの方の充実が図れるよう、メリハリのある働き方の実践を推進します。

取組の3本柱

女性のキャリア 開発

- ・ 女性総合職母集団の確保
- ・ 育成体制の整備

ワークライフ・ バランス支援

- ・ WLB諸制度の制度拡充
- ・ ワークとライフの両立支援
- ・ WLB実践に向けた意識向上

啓発・風土 改善

- ・ 経営層からのメッセージ発信
- ・ 管理職教育
- ・ 職員意識調査
- ・ 女性活躍推進委員会活動

女性のキャリア開発

(1) 女性総合職母集団の確保

女性総合職母集団の確保

・女性総合職職員の採用比率: 3割

〈女性割合: 18.6%、**31.1%**、**30.4%**、**34.5%**、**31.4%**、**30.3%**、**34.2%**〉

08年度

09年度

10年度

11年度

12年度

13年度

14年度

(2) 育成体制の整備

女性管理職候補者の育成体制の整備(2011年度開始)

数値目標: 女性の管理職比率 2018年度までに5% (2013年4月現在 2.1%)

管理職候補生育成プログラム「プロジェクト Challenge!!」

- ・候補者に対して個別育成プランを策定、OJTと集合研修等により育成する5カ年計画の研修
- ・13年度からは第二期と位置付け、研修内容を強化
 - 「リーダーシップ力の養成」「基礎力の向上」「コミュニケーション能力の習得」に注力
- ・90名の女性管理職候補生が受講

エリア職育成体制の整備

- ・事務職から業務職へのステップアップ育成制度「業務職育成制度」を導入、エリア職423名がチャレンジ中

メンタリング制度の導入

- ・先輩女性職員がメンターとして若手女性総合職をサポート
 - ⇒ ワークとライフの両立に関する相談
 - ⇒ キャリアに関する相談 など

ロールモデルの紹介

- ・社内で活躍している女性職員の社内報紹介(2009～)
- ・役員、人事部長メッセージとともに紹介
冊子「Rashiku ～私らしく未来を築こう～ 発行」(2010、2011)



ワークライフバランス(WLB)支援

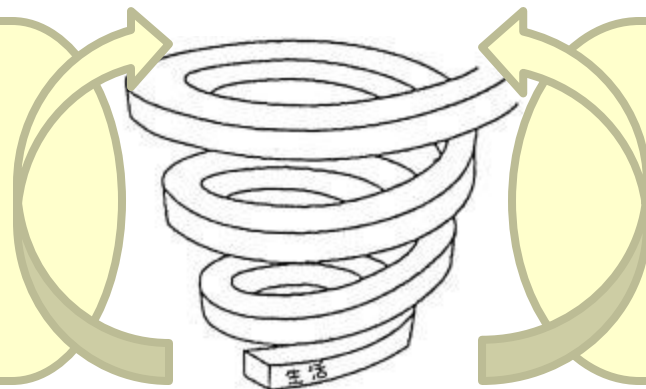
～WLBから「ワーク・ライフ・マネジメント」へ～

「ワーク・ライフ・バランスを実現する」状態を作り出すために、「ワーク」も「ライフ」も全力で取り組み、自身のワークとライフをマネジメントする。

「仕事と生活における役割責任を果たしながら、双方の充実を目指して、自分の意思で自身の働き方・生き方を積極的にマネジメントしていく」という主体的な姿勢が求められている、ということ。

ワークとライフのシナジー

＜ワーク＞
業務の効率化
⇒チームワーク向上
⇒意欲向上
⇒能力ある多様な職員の定着



＜ライフ＞
個人の能力アップ・
時間管理能力向上
⇒アイデアの創出
⇒モチベーションアップ

(1) WLB諸制度の制度拡充・利便性向上

①【育児】休業期間の拡充(2010)

- ・最長期間を「1歳6カ月」又は「1歳になる年の年度末」に拡充

②【育児】育児参加のための休暇(2010)

- ・妻の出産前後に5日間取得可能

③【育児】勤務時間短縮の対象者を拡充(2010)

- ・対象者を「未就学」から「小学3年生終了時」まで

④【育児・介護】勤務時間の特例(2010)

- ・始業・終業時間の繰り上げ又は繰り下げ

⑤【介護】介護休暇の要件を緩和(2010)

- ・対象者を「同居している家族」から「家族」に緩和

⑥【海外】海外転勤同行休業制度(2011)

- ・配偶者の海外転勤に同行する場合3年以内の休業可能

⑦【育児】病児・託児保育サービス(2011)

- ・ベビーシッターサービスを利用する際に公庫が一定の金額(入会金、年会費部分)を負担

⑧【介護】休業期間の拡充(2012)

- ・最長期間を1年に拡充

⑨【介護】勤務時間短縮(2012)

- ・1日につき2時間まで勤務時間の短縮が可能(最長1年間)



(2) ワークとライフの両立支援

【総合職を対象とする転勤特例制度(転居転勤の免除)】

①結婚特例

- ・勤務地を配偶者と同居可能な店舗に限定。転居転勤を2年間免除。

②出産特例

- ・本人又は配偶者が、6ヵ月以内に出産予定又は産後8週間内の場合、転居転勤を免除。

③育児特例

- ・小学校就学前までの子供を養育する場合(ただし、配偶者が就業している場合に限る) 転居転勤を免除。

④介護特例

- ・要介護3以上の家族(注)がいる場合、介護を必要とする者1人つき5年以内に限り転居転勤を免除。

(注)次の何れかに該当する者

- ①職員の配偶者 ②職員の父又は母 ③職員の配偶者の父又は母

⑤配偶者転勤同行制度

- ・配偶者が転勤する場合、同一地域への異動が可能。

(※本制度は、配偶者が転勤する都度、利用することができる)

【エリア職を対象とする転勤特例制度】

Iターン制度

- ・結婚や親・配偶者が転勤する場合、勤務エリアの変更が可能。

【地域総合職の新設】(2013)

- ・本拠地となる都道府県を設定し、ブロック内での異動が可能。

(3)WLBの実践に向けた意識向上

- ①残業削減推進策：ノー残業デー週2日の実施、計画的な休暇取得の推進
- ②家族の職場参観の開催
- ③冊子「Rashiku(WLB編)」発行(2011)
- ④WLBセミナーの開催
- ⑤男性の育児参画「パパ活」推進(2011～)
- ⑥介護ワークショップの開催(2011～)

<2013年度の主な取組み>

「ウェルカムベビー♡サポートフォーラム」の開催

- ◆開催日: 2013年8月5日(大阪)及び10月28日(東京)
- ◆参加者: 育児休業中及び妊娠中の職員
- ◆目的: 仕事と育児の両立に対する不安を解消し、職場復帰に対する前向きな気持ちを醸成する
- ◆内容: 公庫の取組み紹介、先輩ママからのアドバイス、情報交換会、上司との顔合わせ(互いの近況報告)

育児関連サービス・ツール

- ◆育児休業者へのモバイル端末機(iPad)の貸出し
(「いつでも、どこでも手軽に」イントラネットの閲覧が可能)
- ◆育児休業者職場復帰サポート・ナビ「育ナビ」
(妊娠から職場復帰後3ヶ月までの間に、本ツールを利用して職員と上司が面談を実施)
- ◆ベビーシッター割引サービス
- ◆病児保育費用の一部負担



育児休業者へのモバイル端末機の貸出し



概要

- ・2013年6月より、出産休暇・育児休業を取得中(取得見込みを含む)の職員に対して、円滑な職場復帰を図るため、モバイル端末機(iPad)を貸与
- ・モバイル端末機により、社内イントラネットの閲覧や社内メールが利用可能

【育児休業者のメリット】

- ・育児休業中も職場と繋がっていることで、職場復帰後に対する不安感が軽減する。
- ・規定改正や組織の取組み等を理解した上で、仕事に復帰することができる。
- ・復帰後の働き方をイメージした上で、利用する制度やサービス・ツールを選択できる。

【組織のメリット】

- ・組織の現状や取組みについて、情報共有が図られる。
- ・職場復帰後の働き方等について、本人の希望を予め把握することができる。
- ・マネジメント層が中心となり、育児休業者が復帰した後の業務体制を整えることができる。

「パパ活フォーラム」の開催

- ◆開催日：2013年9月10日
- ◆参加者：子育て中(又は予定)の男性職員
- ◆目的：男性職員の育児関連休暇(出産休暇、育児参加休暇、育児休業)取得促進及び積極的な家事・育児参画に対する動機づけ
- ◆内容：講演会及びグループディスカッション

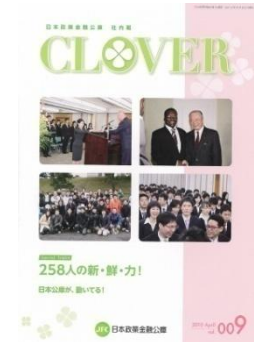
「出産・育児体験教室」「介護体験教室」の開催

- ◆開催日：2013年11月20日(出産・育児)、2013年12月6日(介護)
- ◆参加者：子育て中の男性職員や妊娠中の部下をもつ管理職など
両親や配偶者の介護に携わることが予想される職員など
- ◆目的：仕事と出産・育児や介護を両立する職員への理解促進とお互い様精神の醸成
- ◆内容：妊婦やお年寄りは、予想以上に体に負担がかかるもの。どんな手助けをしてあげればいいのか実習し、理解を深める。

啓発・風土改善

(1) 経営層からのメッセージ発信

- ①社内報、社内LAN等の活用(2008～)
- ②各種研修や役員による支店視察の機会を活用した啓蒙



(2) 管理職教育

- ①管理職向けセミナー・講演会(2008～)
- ②各種会議における経営層からの挨拶等を通じた継続的な啓蒙(2008～)
- ③管理職向けダイバーシティマネジメント能力向上研修(2009～拡大)“女性部下育成の視点とノウハウを持つ”
- ④管理職の目標に「女性活躍」に関する項目を設定



(3) 職員意識調査

女性活躍推進策等に関する職員の満足度を確認し、対応策の検討に活用



(4) 女性活躍推進地域委員会(略称:地域委員会)

- ・本店中心で進めてきた、女性活躍推進にかかる取組みを全国に波及させるため、2011年に発足。
- ・女性活躍推進の効果を一段と発揮するため、全支店で事業横断的な啓発活動を実施。
- ・職員一人ひとりが、より良い組織を目指し、自発的かつ継続的に活動に取り組む。
- ・活動の企画・運営や内外のネットワークづくり等、多様な経験を通じた人材育成も兼ねる。



【設置支店】

・10支店

札幌、仙台、さいたま、東京、横浜、名古屋、大阪
広島、高松、福岡

※その他の全支店に地域連絡委員(1名以上)を配置。
地域委員会設置支店と連携しながら、積極的な取組みを実施。

【構成メンバー】

- ・委員長(支店長) 1名
- ・副委員長 2名
- ・委員(男性及び女性職員) 5名以上



【主な活動内容】

- ・有識者による講演会やグループディスカッションの実施
- ・男女共同参画センター等との連携事業やWLB等の認証取得
- ・地元企業の女性経営者や、女性登用に積極的な地元企業との交流
- ・社内の制度や仕組みの改善を図るための提言活動 等



【基本コンセプト(2014年度の重点課題)】

➤「公庫の業務に貢献」

活動を業務に結びつけ、目に見える変革を起こす。

➤「地域との関係を深耕」

公庫が主体となり、公庫外に向けて女性活躍推進を呼びかけ、活動する。

(5) 女性活躍推進専任者の配置【2013年7月配置】

【概要】

- ・地域委員会設置10支店(札幌、仙台、さいたま、東京、横浜、名古屋、大阪、広島、高松、福岡)に専任者として、女性職員1名を配置する。なお、任期は1年とする。

【背景】

- ・地域委員会設置10支店においては、2年間で培われたノウハウや経験、アワード表彰など目標の明確化により、自発的な活動が定着しつつある。一方、その他の支店では、自発的かつ継続的な取組みが、未だ定着していない。
- ・女性活躍及び職場環境向上に対する職員の意識に、温度差が見られる。

【役割】

- ・上記の背景を念頭に置き、各支店の企画運営や活動に関して指導・サポートを行うことで、活動の定着、底上げを行う。
- ・支店間ネットワークの構築により、支店横断的な合同イベントを実施したり、支店間の活動の情報共有化を図る。
- ・外部機関とのネットワークを構築し、公庫の取組みを促進するとともに、地域における公庫の存在感を高める。

(6) 女性活躍推進本店委員会(略称:本店委員会)

- ・2009年、女性活躍の推進及び職場環境の向上について、職員の代表として意見を取り纏め、経営層に対する具申・提言等を行うことを目的に、本店に設置。

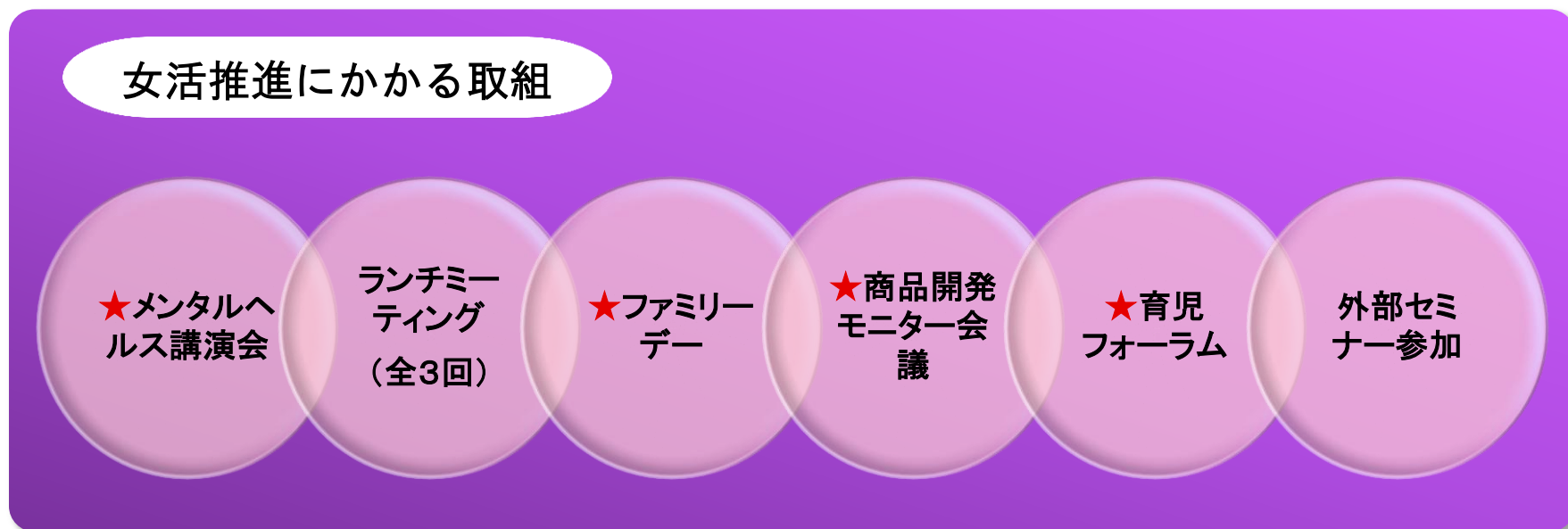
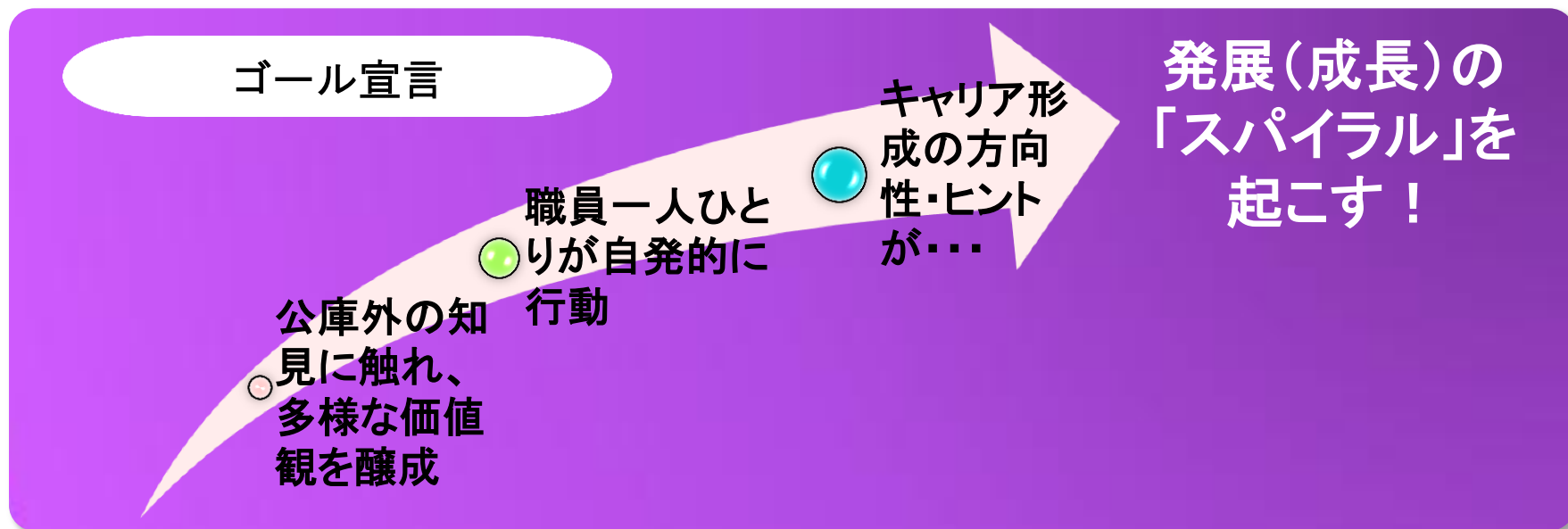
【構成メンバー】

- ・委員長(社外取締役) 1名
- ・委員 12名(副委員長2名含む)

【主な活動内容】

- ・コミュニケーションブックの作成
(上司と女性部下のコミュニケーションの円滑化を目的としたもの)
- ・男性の育児参画推進を目的とした「パパ活フォーラム」の実施
- ・社内の制度や仕組みの改善を図るための提言活動 等





メンタルヘルス講演会

(H25. 7. 4開催)

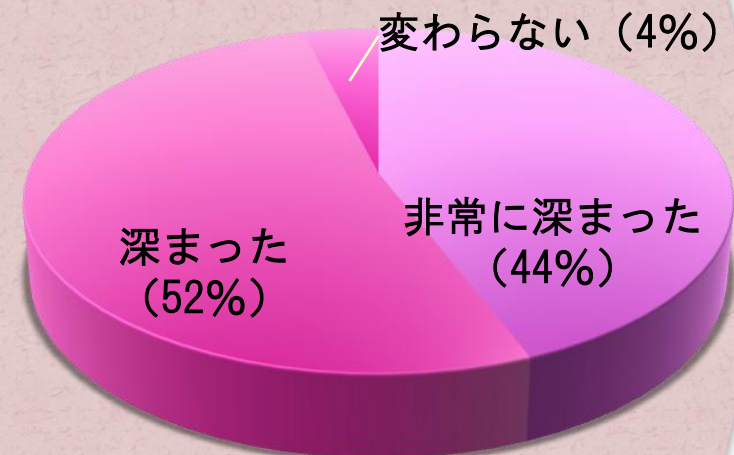
イベントの概要

- ✓ 目的：コミュニケーションの深化による職場環境の活性化
～コーチングを模擬体験し、職場で実践！！～
- ✓ 参加者：25名（管理職6名、男性職員6名、女性職員13名）
- ✓ プログラム：外部講師による講演
模擬体験（講師・参加者で実演）
グループディスカッション

より大きな成果を得るために・・・

- 参加者の裾野を拡大
⇒男女問わず管理職から職員まで
- 模擬体験を取り入れた参加型
- 講師と事前打ち合わせを行い講演会の構成から関与

コミュニケーションの深化



(参考) 広島支店

※アワード資料抜粋

家族の職場参観 ～なかよしファミリーデー～

(H25. 8. 23開催)

イベントの概要

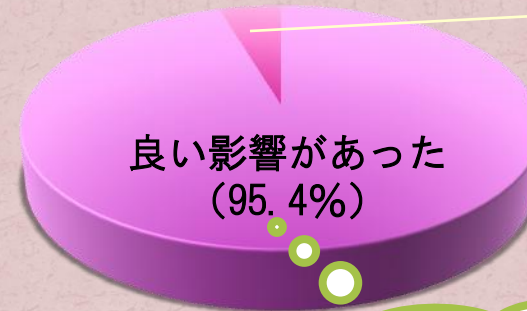
- ✓ 目的：働きやすい職場環境の醸成（職場環境の活性化）
仕事と家庭の調和の促進
- ✓ 参加者：74名（職員21名、家族53名（うち子供39名））
- ✓ プログラム：クイズラリー
メッセージ付うちわ作り
かき氷作り

より大きな成果を得るために・・・

- 『融資相談』疑似体験
- 子ども用名刺の用意
⇒職場、家族の双方にお互いを
知ってもらう
- イベント後のサプライズレター

当日の様子は地元TVでも放映！

職場環境の変化

良い影響は
なかった
(4%)良い影響があった
(95.4%)

- ✓職場内での会話が増えた(19名)
- ✓同僚との親近感が深まった(2名)

(参考) 広島支店

※アワード資料抜粋

育児フォーラム

(H25. 10. 18開催)

イベントの概要

- ✓ 目的: 公庫外の知見に触れ、多様な価値観を養う
- ✓ 参加者: 40名(管理職7名、男性職員6名、女性職員25名)
- ✓ プログラム: 外部講師による講演
 ～女性が働き続けるためには～
 公庫女性職員によるパネルディスカッション
 意見交換会

より大きな成果を得るために・・・

- 参加者の裾野を拡大
 ⇒男女問わず管理職から職員まで
- 「現代の育児経験」を話せる講師を選定
- 身近なロールモデルを用意
 ⇒外部と公庫

意識の変化



- ✓ 仕事を続ける自信が湧いた(9名)
- ✓ キャリアアップを意識するようになった(4名)

(参考) 広島支店

※アワード資料抜粋

商品開発モニター会議

(H25. 12. 17開催)

イベントの概要

- ✓ 目的: 女性の視点・感性を業務に活かす
- ✓ 参加者: 公庫24名(うち女性職員19名)
農林事業取引先4社
- ✓ プログラム: 農林事業取引先の新商品開発にかかる意見・アドバイス

参加者の声～公庫～

- コンサルティング機能の発揮は、公庫の大きなテーマ。普段は、後方業務しか行っていないが、今回、
前線の仕事を体感でき、モチベーションがあがった。
- **女性の感性を業務に活かせる分野を発見した**気がする。お客さまとの対話の中で、今日の経験を活かしていきたい。

参加者の声～取引先～

- マーケティングにおいて、「女性の視点」は欠かすことのできないエッセンス。モニター募集には、常々苦勞していたので、公庫から融資以外のサービスを受けることができて、非常にありがたかった。
- 今日いただいた意見を是非、商品開発につなげたい。今後もこうした機会を設けて欲しい。

平成25年度中国ブロック取組事例

支店	取組内容
広島	<ul style="list-style-type: none">○メンタルヘルス講演会○家族の職場参観(なかよしファミリーデー)○育児フォーラム○商品開発モニター会議
岡山	<ul style="list-style-type: none">○有識者によるセミナーの開催○外部機関主催のセミナー等への参加○女性職員間ミーティング○ベネッセコーポレーションとの交流会、懇親会
岩国	<ul style="list-style-type: none">○地元企業訪問(2回)○「山口県男女共同参画推進事業者認証制度」認証取得
鳥取	<ul style="list-style-type: none">○女性経営者懇談会