

「女性活躍推進」のこれまでの取組みと今後の方向性について

新しいクオリティへ、新しいスピードで。

「りそな」

HUMAN COMMUNICATION

- これまでの取組みにより女性管理職比率は着実に上昇、一定の成果が見られる(2003年3月末時点 7.8%⇒2013年3月末時点19.6%)。
- 一方で、依然女性社員の5割前後が現状維持を志向する実態を受け止め、一層の意識面、両立面における課題解決が必要と考える。
- 男性の就労意識を変革し、女性だけでなく従業員全体がワークライフマネジメントを実現できる就労環境整備への取組みを強化し、「女性の活躍推進」はじめダイバーシティ経営が企業の持続的な成長につながるよう企業文化の変革として取組みを強化していく。

「女性活躍推進」のこれまでの取組	第1ステージ 2005～2006年度 職場環境整備／風土醸成	意識面の課題	「女性活躍推進」の今後の方向性		
	✓経営トップのコミットメント「女性に支持される銀行NO.1を目指す」⇒りそなWomen'sCouncil ✓育児両立支援策の制度拡充⇒育休制度の拡充		➢ 女性管理職比率の一層の向上に向けた女性のマインドアップ策継続 ※「従業員意識調査」(女性社員の役職者を目指す意識) ⇒20,30代の過半が現状維持派 ➢ 経営層への登用推進(13/12時点の女性役員は傘下銀行1名、関連会社1名) ➢ 法人分野人材の育成強化	テーマ： 企業文化の変革／企業成長への進展	
	第2ステージ 2007～2010年度 育成強化／意識改革		両立における課題	解決に向けての取組	期待される効果
	✓女性のキャリア形成意識の醸成⇒マインドアップ研修強化(女性リーダー研修、他社交流等) ✓復職支援策の拡充⇒復職支援セミナー		➢ 産育休取得前後の社員へのサポート体制整備 ➢ 育児・介護両立を前提としたキャリアパス作り ➢ 男性の就労意識の変革 ➢ 現場レベルでのダイバーシティマネジメントの浸透	意識面の課題	➢ 管理職候補者層への研修新設 ➢ 「現状維持派」への働きかけ強化 ➢ 役員登用を含め、経営職階への登用候補者の育成強化 ➢ 管理職向けダイバーシティマネジメント研修新設(復職者の受入体制、多種多様な人材の定着・活用のための適切なマネジメントを学ぶ)
第3ステージ 2011年度～ 組織貢献力の向上	育休取得者・復職者の声	➢ 産休取得前社員向けセミナー新設 ➢ 育休中の情報提供、復職後のキャリア相談面接体制整備 ➢ 男性育児休業取得促進 * 男女共に育児休業取得者が一定数存在することが前提の人員体制構築 ➢ 介護支援策(介護情報提供セミナー等)の拡充	両立における課題	✓ワークライフバランスの図れる就労の実現 ✓男女の若手人材の継続的な確保	
✓女性管理職育成対象者(管理職母集団)の育成管理整備 ✓メンタリング制度整備やネットワークセミナー導入	✓「休業中銀行で何が起きているのかわかず不安」「上司が異動し職場に連絡とりづらい」 ✓「復帰後、業務の勉強を何から手をつけていいかわからない」「自分のキャリアパスがどうなるか不安」 ✓「早く復帰したいが保育園は4月じゃないと入園困難」「子が1～3歳は急な発熱が多いが病児保育がない」、「小学校入学後学童保育の時間が短く困っている」				

