

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

株式会社りそな銀行

所在地：大阪府大阪市中央区 業種：金融業、保険業 従業員数：約 15,000 人

経営直轄の諮問機関「りそなウーマンズカウンスル」により 女性の意見を経営に反映、働きやすい職場環境の整備を推進

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 企業トップ自ら、女性が長く働き続けられる職場環境の整備や女性が活躍できる企業風土づくりが不可欠であることを社内外に表明。
平成 17 年 4 月、女性の意見をより一層経営に反映させるため、経営直轄の諮問機関「りそなウーマンズカウンスル」を設置。その後、全国各地でも「地域版のウーマンズカウンスル」が発足。
- ◇ 平成 18 年 11 月、経営方針の一環として、女性の職域拡大、女性管理職の登用等に関する 5 カ年計画を策定。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性の配置が少ない職務である個人部門(営業、ローン等)、法人部門(営業、融資等)、本部企画部門について、平成 23 年 9 月までに個人部門 725 人(平成 18 年 9 月末 376 人)、法人部門 300 人(同 77 人)、本部企画部門 115 人(同 84 人)とする目標を定め、従来の「女性は事務」との発想から脱却し、個人渉外や融資・渉外、本部等への配置拡大を加速。
- ◇ 管理職の女性比率についても、平成 23 年 9 月までにマネージャー層 25%程度(平成 18 年 9 月末 13%)、経営層 10%程度(同 1%)とする目標を設定し、女性管理職の登用に向けた取組を実施。
- ◇ キャリア形成を自ら選択することを可能とするための「キャリア・エントリー制度」(社内外の研修や将来経験したい業務を選択し、エントリーする制度)「社内 F A 制度」(一定の条件を満たす社員が希望する業務や部門に就くことができる制度)、「ポストチャレンジ制度」(社内公募制度)を導入。
- ◇ キャリア形成に関する問題について助言・アドバイス等を受けることができる「キャリア開発支援相談窓口」(キャリア・サポート)を設置するなど、相談体制を整備。
- ◇ 平成 20 年 7 月新人事制度導入。職務グレードごとに習得が必要なスキルを明確化するとともに、業務知識・スキルの習得状況を客観的に認識するための指針となる「スキルズバロメーター」を導入。
- ◇ 女性社員のマネジメント能力向上を支援する女性リーダー育成研修を実施。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 平成 21 年には個人部門は約 1,000 人、法人部門は約 430 人、本部企画部門は約 220 人となり、平成 18 年からの 3 年間にいずれの職域も 2 倍以上増加。
- ◇ 平成 19 年 3 月末にはマネージャー(課長相当)クラスの女性社員は 111 人であったが、平成 22 年 3 月末には 265 人と大幅に増加。また、部長クラスの女性社員も 7 人から 28 人と増加。