

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

大和証券株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業, 保険業 従業員数：約 7,900 人

トップの強いリーダーシップのもと女性が働きやすい環境の整備に取り組む

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成18年度からの中期経営計画において人事戦略を基本戦略の一つに位置付け、「業界最高水準の人材が集い、高いモチベーションを持って仕事にチャレンジできる環境・体制を整備する」ことを目標とし、その基本項目の一つとして「女性社員の士気を向上させ、潜在能力を最大限発揮できる態勢を確立する。女性が働きやすい環境を継続的に整備する。」取組を進めてきた。また、経営トップ自らが社内外のさまざまな場で、「女性が辞めない会社、すべての従業員が働きがいを感じられる環境づくり」を明言している。
- ◇ グループ3社で形成する「女性活躍推進チーム」に参加し、女性が働きやすい環境の整備に積極的に取り組んでいる。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性の応募を促すため、女子学生向けセミナーを開催し、女性部店長の講演や女性社員とのセッションを実施するなどの取組を行っている。
- ◇ 新たな職域に女性を配置する際には複数名配置したり、配置後研修の実施や管理職に対する研修を実施するなど、定着を促すための配慮を行っている。
- ◇ キャリア形成に対する支援の一環として、人事面談などによる個別相談を実施したり、社員同士が相談できる掲示板サイトを設置するなど、相談体制を整備している。
- ◇ 女性の登用を促すため、候補となる女性に研修参加を奨励したり、社内報等でロールモデルとなる女性を紹介する等の取組を行っている。
- ◇ 転居を伴う異動がない職制であっても結婚・配偶者の転勤等により転居せざるをえない場合には同じ職制のまま勤務地の変更を申請できる「勤務地変更制度」を導入するなど、仕事と家庭を両立して就業継続できるよう取り組んでいる。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性の少なかった法人課・投資銀行部門の女性人数が、平成19年の5人から平成21年には72人となるなど女性割合が増加した。
- ◇ 管理職における女性割合は、部長クラスで平成19年の6.4%から平成21年には7.7%となるなど、係長クラス、課長クラス、部長クラスともに増加している。また、平成21年4月にはグループ全体で4人の女性役員が誕生した。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

株式会社京都銀行

所在地：京都府京都市 業種：金融業、保険業 従業員数：約3,800人

「女性キャリアサポートプロジェクト」により女性が活躍できる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

- ◇ 頭取自らポジティブ・アクションに取り組むことを社内外に公表し、女性労働者の活用と積極的な登用、そのための支援体制の強化を全社的な取組として推進している。
- ◇ 平成19年4月に「女性キャリアサポートプロジェクト」を立ち上げ、これまで以上に女性が意欲・能力を十分に発揮して活躍できる職場環境の整備を進め、女性のキャリアアップを支援している。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 希望する職務への自己申告が可能な「チャレンジ・ジョブ」制度等を導入している。
- ◇ 女性リーダーの育成を目的とした研修や、女性管理職を対象とするマネジメント研修など、女性の能力開発を支援する各種研修を実施している。また、女性を部下に持つ管理職向けの研修も実施している。
- ◇ 意欲のある者に活躍する機会を与えるため、昇格希望の意思表示をすることができる「昇格希望自己申告制度」を設けている。
- ◇ 女性の昇格対象者に対する昇格意識啓発を図り、昇格希望の際には所属長から積極的に後押しするなど、平成21年度末までに女性主任250人（平成18年143人）、女性役席者数100人（平成18年40人）に増やすことを目標に取り組んでいる。
- ◇ 毎週水曜日を「早帰りの日」として残業を禁止するなど労働時間縮減に向けて取り組んでいる。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 以前は女性の配属がなかった法人営業部門に女性を配属するなど、営業部門の女性割合が増加している。平成19年348人 → 平成21年409人。
- ◇ 管理職における女性割合は、係長クラスで平成19年の12.7%から平成21年には32.6%、課長クラスで平成19年の3.6%から平成21年には7.1%へと大幅に増加し、部長クラスにも女性が登用されている。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

株式会社鹿児島銀行

所在地：鹿児島県鹿児島市 業種：金融業、保険業 従業員数：約3,800人

新人事制度を進める取組の中で女性の積極的活用を推進

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 経営トップが女性の活用を積極的に進めることを明確にし、その方針を受けて、人事部が中心になって、女性の積極的な採用・育成・活用を進めている。
- ◇ 現場力向上に向けて人事制度を再構築する中で、女性の総合職の採用、女性の役席者の増加、女性の職域拡大に向けた取組が進んだ。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 法人営業、個人営業、マネーアドバイザー、本部各部門等への女性の配置を拡大するため、研修派遣制度への参加を促している。
- ◇ 女性の役席者割合を2割とすることを目標に掲げ、転居を伴わない勤務地限定の「特定総合職」コースからの管理職登用を可能とした。
- ◇ 役席者が有する権限を一部付与する「業務チーフ認定制度」を設け、責任を担う立場を経験することで役席者のイメージをつかみやすくすることにより、役席者を目指す後押しをしている。
- ◇ 家庭との両立を図り、男性も含めた仕事と生活の調和を図るため、両立支援制度の充実をはじめ、子育て支援の拡充を行った。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 総合職女性の採用者数が平成19年から平成21年の間で倍増した（12人→24人）。
- ◇ 平成19年には女性が全くいなかった法人営業担当に平成21年には5人配置、審査部における女性割合が平成19年から平成21年の間で倍増するなど、女性の職域が拡大している。
- ◇ 平成19年1月には99人だった女性役席者が平成21年1月には146人に増加し、役席者における女性割合は一般的企業でいうところの係長クラス、課長クラス、部長クラスともに増加している。