

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 朝日生命保険相互会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業、保険業 従業員数：約 19,000 人

## 「活力ある人材の育成と能力発揮」の観点から女性のキャリアアップに取り組む

### 1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 中期経営計画「ライジングA」に基づき、「活力ある人材の育成と能力発揮」を図る観点から、平成18年4月に社長を委員長とする「女性の活躍推進委員会」を設置し、平成19年2月に「朝日生命ポジティブ・アクション」を策定。
- ◇ 平成21年3月には第1期の目標を達成したことを踏まえ、3年間の取組として第2期「朝日生命ポジティブ・アクション ～女性職員自らが一步踏み出し、活躍するステージへ～」を策定。
- ◇ 女性の活躍推進委員会・部会のメンバーに男性職員も加え、男性からの意見を積極的に求めるとともに、女性の活躍推進委員会・部会に直接参加が困難な**全国各地の女性職員・男性職員の意見を今後の取組に反映させるため、モニター制度を実施。**

### 2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性総合職採用占率、女性管理職数について数値目標を設定し、女性総合職の採用拡大、管理職登用並びに人材育成の取組を推進。
- ◇ 女性総合職の採用拡大に向けて、女性総合職志望学生向けに就職支援セミナーを開催するとともに、インターンシップを受け入れ。
- ◇ 平成21年度始めまでに「女性総合職・女性機関経営職（営業所長）数 100 名」とする数値目標を設定し、全世代を対象に**職位別や部門別・職務別に必要な能力を明確化した「スキルマップ」を作成するとともに、職位別能力開発のための研修を実施。**
- ◇ 女性職員向けに管理職への登用やさらなるキャリアアップの一助として、今後求められる能力（マネジメント能力、総合判断能力等）、キャリア形成に関するアドバイス等を行う「**キャリア支援メンター制度**」を実施。また、若手女性総合職に対し、目標設定や課題解決、キャリア形成等に関するアドバイスを行うことを趣旨として、先輩総合職による「**入社2年目メンター制度**」を実施。

### 3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性総合職の採用割合が、平成20年度の27.3%から平成22年度には34.3%へ増加。
- ◇ 女性総合職・女性機関経営職（営業所長）の人数が、平成19年度の79人から平成21年度には147人へ増加。
- ◇ 平成21年度に部長クラスに女性1名が初めて登用されるとともに、課長クラスが平成19年度の61人から平成21年度には78人へ増加。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 住友生命保険相互会社

所在地：東京都中央区 業種：金融業，保険業 従業員数：約 45,000 人

## 「女性活躍サポートデスク」を設置し女性の活躍推進関連の情報提供等を積極的に行うことにより女性のキャリアアップを支援

### 1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成18年度総合経営計画において、「女性人材の更なる活躍推進による会社活力の向上」を目標に掲げ、同年4月よりポジティブ・アクション推進体制として、**「女性活躍推進委員会」「女性活躍サポートデスク」**を設置し取組を開始。平成19年度よりサポートデスクの推進担当者を3名から7名に拡充。
- ◇ 女性の更なる活躍推進の方針を経営計画の1つとして明示し、社内イントラネット上に掲示するとともに、社長自ら経営方針として繰り返し発信。

### 2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性総合職の新卒採用者の増加に向けて、女性総合職を中心とした女性総合職採用チームによる積極採用を実施。
- ◇ 入社時研修の時期に、新入女性総合職員を入社年次の近い先輩女性総合職員が受け入れ、社会人としての基盤及び先輩・同期とのネットワークづくりを図る文化を醸成。
- ◇ 新たな分野での女性総合職の登用を目指し、従来女性比率が低かったホールセール部門（※）に戦略的に配置。  
（※）法人向け商品の販売や企業福祉制度の提案等を行う、法人を対象とした業務を行う部門
- ◇ 一般職、業務職の幅広いキャリア形成の支援として、**期間限定で他所属の業務を経験できるキャリアアップ支援制度**を実施。
- ◇ **レボリューションX（経営層への提言制度）**を職種変更後5年目の業務職、入社4年目・9年目の総合職に提言提出を義務づけており、優れた提言は社長を始めとした役員に対し、直接プレゼンテーションし表彰。
- ◇ 事務体制の見直しを図る上で、育成構想を策定し、新ポストとして「グルーブマネージャー」、「サブマネージャー」、「担当室長」を設立し、**管理職としての経験を積むことで更なる上位管理職への円滑な登用を実施**。
- ◇ 各支社総務部長、女性リーダー層、中堅女性職員を対象に、管理職の意識改革及び該当者の意識向上を目的とした女性フォーラムを**全国ブロック単位で開催**。

### 3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ ホールセール部門の女性割合は、平成20年の34.7%から平成22年には39.8%へ増加。
- ◇ 管理職における女性人数は、課長クラスで平成20年の83人から平成22年には109人と、伸びが顕著。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 東京電力株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数：約 39,000 人

## 女性社員が更に活躍できる環境づくりを目指し、 会社一体となって条件整備に取り組む

### 1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成18年2月にダイバーシティ推進室を設置し、すべての人がやりがいを持ち、能力を発揮できる職場の実現に向けた取組を推進。
- ◇ 中期経営計画策定方針として、女性社員の一層の能力発揮・活用を図ることを示し、毎年策定する経営計画に盛り込み、経営会議で実施状況を確認。
- ◇ 会長からのメッセージを初めとし、社長、執行役員支店長等経営層が機会あるごとに女性の活躍推進に向けたコミットメントを全社員に発信。

### 2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性技術職の採用拡大のため、女子学生向けキャリアセミナーに変電所等の施設見学を含めるとともに、会社広報誌やホームページで活躍している技術系女性社員を積極的に紹介。
- ◇ 配電技術や工務技術等、これまで女性が少なかった技術系の各部門への女性の配置を目指して、17 部門が集まり部門横断の女性活躍検討タスクチーム「プロジェクトF」を設置し、女性社員活躍の現状分析・課題抽出を実施。分担に性別の偏りが見られる業務や今後女性の活躍が期待される業務を例示した「女性社員への業務付与ガイドライン」を制定し、性差のない均等な業務付与方針を明示。
- ◇ 女性活躍推進にかかわる今後の方向性を定め、「管理職任用」から「候補者層の裾野の拡大」に力点をシフトし、将来の管理職候補者に対して個別の育成計画を作成し、人事部門と職場が連携して計画的な育成を実施。
- ◇ 管理職層の意識変革を目指し、管理職やチームリーダーを対象とした女性活躍推進のフォーラムを実施。女性活躍の必要性の納得からスタートし、現在は、管理職が実際に行動に移すことができるようにするためのスキルトレーニングを順次実施。

### 3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 技術系女性の採用人数が、平成 18 年度の 25 人から平成 22 年度には 67 人に増加。
- ◇ 発電所や送電設備の建設業務、ダムの保全業務、柱上作業を含む配電保守、放射線管理の宿直、中近東への海外出張等、女性の活躍の場が拡大。
- ◇ 管理職における女性割合は、係長クラスが平成 20 年の 183 人から平成 22 年には 211 人、課長クラスが平成 20 年の 49 人から平成 22 年には 57 人となるなど、係長クラス、課長クラスとも増加。また部長クラスにも複数名あり。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 三菱UFJ信託銀行株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業、保険業 従業員数：約8,000人

## やる気があればさまざまなことにチャレンジし、 自分の希望に沿って活躍できる仕組みを充実

### 1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 女性活躍推進を経営上の重要なテーマとして位置づけ、平成18年2月、人事部に女性活躍推進・ワークライフバランス推進担当の主任調査役・担当者を置き、取組を推進。

### 2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性が少ない全国コース（勤務地制限がないコース）の採用比率について、最低20%とする目標を設定し、女子大学でのセミナーを実施、会社案内やホームページにおいて活躍する女性社員を紹介するなど採用拡大の取組を実施。
- ◇ 全部署・店舗で「テレビ会議システム」を導入し、地方支店から出張や本部面接等に来る際に体力的にハンディとなる女性（特に妊娠中の女性等を想定）に配慮した環境・インフラを整備。
- ◇ 女性の配置が少ない業務の法人営業、本部企画・業務企画、運用、金融商品開発、不動産営業における女性比率に関わる数値目標を設定し、ジョブチャレンジ制度（部署を明示した公募職務）、社内留学制度（自部店の所属員を他部店に短期派遣し専門業務や担当業務の現地研修を行う制度）、ポストチャレンジ制度（管理職ポストの公募）を実施。
- ◇ 配属先における配慮として、配属先の上司・先輩の目標管理（課題設定）において、新たに配属した社員の人材育成に係る項目の設定を義務づけ。
- ◇ 平成18年以降、女性活躍推進支援策の一環として、課長クラス・課長代理クラスの女性を対象にした「女性のためのマネジメント研修」を人事部指名で実施。課長クラスの女性社員には「マネジメントスキル」を、課長代理クラスの女性社員には「コミュニケーションスキル」「コーチングスキル」等をテーマに実施。

### 3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 平成20年から平成22年の間に法人営業では221人から233人、本部企画・業務企画では154人から213人、運用では41人から50人、金融商品開発では24人から31人、不動産営業では12人から16人といずれも増加。
- ◇ ジョブチャレンジ制度に応募した地域コースの女性が海外支店へ異動するなど実績あり。
- ◇ 管理職に占める女性人数は、平成20年から平成22年の間に係長クラスが476人から538人、課長クラスが54人から58人で、係長クラス、課長クラスとも増加。また、部長クラスも複数名あり。

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。

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 株 式 会 社 広 島 銀 行

所在地：広島県広島市 業種：金融業、保険業 従業員数：約 5,000 人

## 人的戦力強化による「攻め」の体制整備の一環として、女性の活躍推進に取り組む

### 1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成18年6月、頭取の就任挨拶状の中で女性はその持てる力を存分に発揮できる施策も積極的に推進することを表明。
- ◇ 平成18年8月、取締役と各部長を構成員とする「働きやすい職場推進委員会」及び下部組織として「女性いきいき協議会」を設置し、女性の活躍推進施策を検討・協議の上、経営会議で方向性を決定の上、支援内容と3年後の目標を設定。
- ◇ 女性の活躍推進に向けた年度ごとの取組については、各部店長に毎年通達し、徹底。

### 2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 自社ホームページで様々な部署で活躍する女性を紹介するとともに、就職セミナーではポジティブ・アクションの取組に必ず触れ、女性の活躍に向けた取組を積極的に紹介し、将来的なキャリアがイメージできるよう工夫。
- ◇ 女性比率が低い本部での職域拡大に向けて、**男女共通枠に加え、女性枠を設けたポストチャレンジ制度（募集業務・ポストを明示した行内公募制）を設置。**
- ◇ 平成 22 年 3 月末までに女性管理職（部長職）・監督職（課長職）を 70 名以上とする目標を設定し、管理職・監督職候補者に対する昇進の動機付けを図るキャリアアップ研修や女性管理監督職同士のネットワークづくりも視野に入れた女性管理職・監督職研修を実施。
- ◇ 育児のために研修等に参加できないとの意見を受け、研修等参加時に託児施設利用補助金を支給。
- ◇ **平成 21 年度より男性を巻き込んだ取組へ拡大。**  
行内外で活躍する女性有識者からの仕事を通して得られた経験等を聞く **キャリアアップ講習会や地区フォーラム、代表者会議について男性の意識啓発も重視し、会議の対象者を男女に拡大。**

### 3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ ポストチャレンジ制度を利用して平成 19 年度から平成 21 年度の 3 年間に本部企画に女性 15 人が配置され、女性の配置人数は平成 19 年の 36 人から平成 21 年の 46 人に増加。
- ◇ 部長クラスでは、平成 21 年 4 月に**初めて本店営業部部長に女性が登用**されたほか、**同年 10 月には営業統括部担当部長にも女性が初めて就任した（部店長は平成 20 年の 6 人から平成 22 年には 11 人に増加）。**また、課長クラスは平成 20 年の 43 人から平成 22 年には 47 人となり、うち 11 人が本部に配属され、事務統括部、監査部、業務サービス部、金融商品営業部に在籍。