

# 日本政策金融公庫における ダイバーシティ推進の取組み

株式会社日本政策金融公庫  
ダイバーシティ推進室  
2021年1月



# 目次

項目	ページ
I 日本政策金融公庫 組織の概要	2
II ダイバーシティ推進の取組み	3
1 ダイバーシティ推進活動の実施	4
2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践	7
3 女性のキャリア開発の推進	13

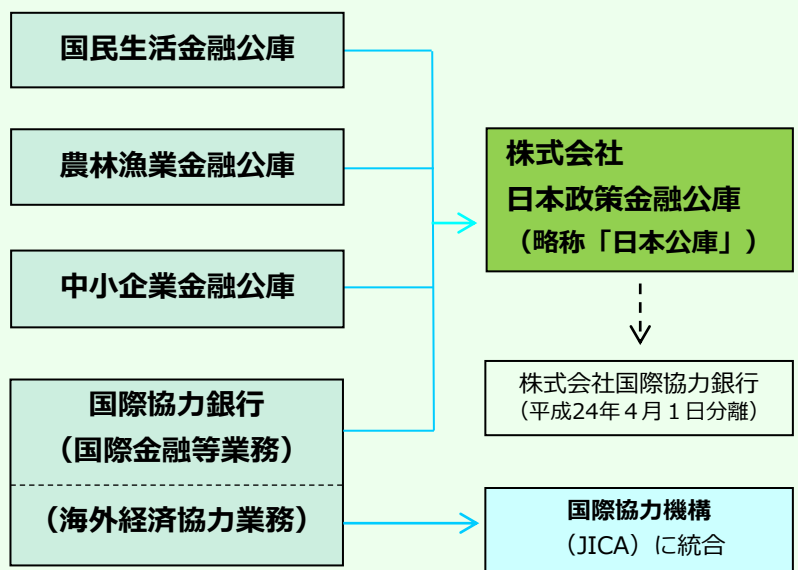
# I 日本政策金融公庫 組織の概要

## 日本政策金融公庫の誕生

平成20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。  
平成24年4月1日に国際協力銀行が分離。

[平成20年9月30日以前]

[現在]



- 設 立 平成20年10月1日
- 基本理念「政策金融の的確な実施」「ガバナンスの重視」
- 業 務 国民生活事業 農林水産事業 中小企業事業  
危機対応等円滑化業務
- 総 裁 田中 一穂
- 職員数 7,364人 (令和2年度予算定員)
- 支店等 国内 152支店  
海外駐在員事務所 2カ所
- 総融資残高 1兆433億円
 

国民生活事業	7兆1,783億円
農林水産事業	3兆1,961億円
中小企業事業	5兆2,081億円
小計	1兆5,826億円

---

危機対応円滑化業務	1兆3,277億円
特定事業等促進円滑化業務	1,329億円
- 保険引受残高 2兆2,448億円

(令和2年3月末現在)

## II ダイバーシティ推進の取組み

### ◆ 業務運営計画（2020年度～2022年度）

組織運営計画に「ダイバーシティの推進と職場環境の向上」を掲げ、以下の3つを柱に「多様な人材が活躍できる職場づくり」を推進しています。

#### 本支店におけるダイバーシティ 推進活動の実施

- 職員一人ひとりが活躍できる職場環境の整備に向けて意識改革を含めた活動の実施
- 男性の家事・育児・介護への参画促進

#### ワークライフ・マネジメント※ (WLM)の実践

- 柔軟な働き方を可能とする制度等の活用促進
- 時間生産性を高め、メリハリある働き方を推進

#### 女性のキャリア開発の推進

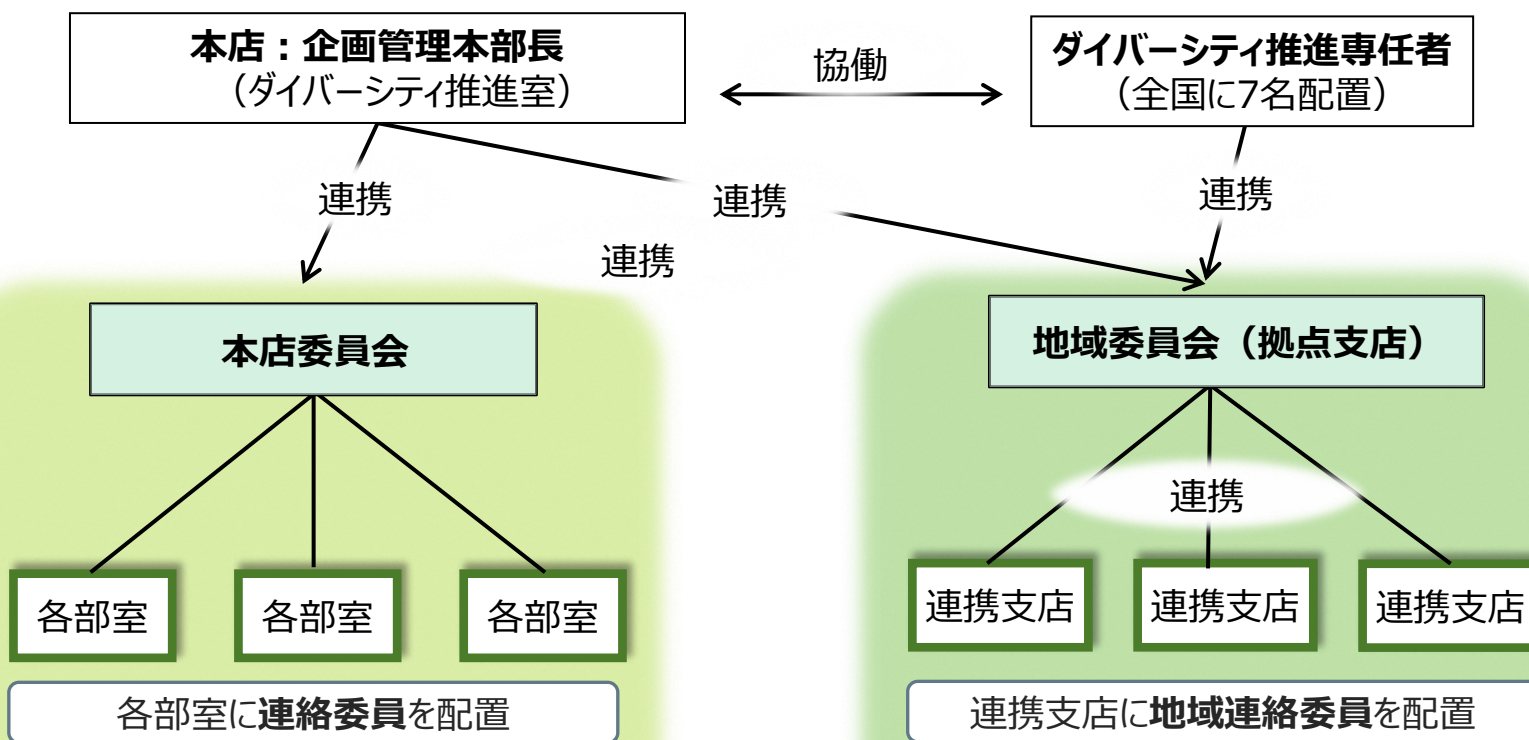
- 女性のキャリア開発のための取組みの実施
- 女性管理職の積極的登用に向けて管理職候補者の育成を研修等により実施

※ワークライフ・マネジメント：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、自身の意思で自分の働き方や生き方を積極的にマネジメントすること。

# 1 ダイバーシティ推進活動の実施

## (1) ダイバーシティ推進委員会の設置

- ・本店に**ダイバーシティ推進本店委員会**を設置。
- ・全国を10ブロックに分け、**ダイバーシティ推進地域委員会**を設置。  
(地域委員会設置支店：札幌、仙台、さいたま、東京、横浜、名古屋、大阪、広島、高松、福岡)
- ・支店は、ダイバーシティ推進活動計画を策定し実施。
- ・**ダイバーシティ推進専任者**がダイバーシティ推進室と協働し、ブロック内の活動を調整・促進。



【参考】拠点支店…地域委員会設置10支店  
連携支店…拠点支店以外の142支店

## 【参考】

## 2019年度における活動内容

## 活動目的

経営方針である「働きがいのある職場づくり」を実現するため、誇りと使命感を持って、能力と多様性を存分に発揮できる職場環境をつくる。

## 2019年度活動方針

- ◆ 公庫の使命を果たすため、多様な人材が最大限に能力を発揮し、ワークライフ・マネジメントの実践ができる職場づくりを推進する。
- ◆ 活動に当たって、民間金融機関・地公体等の関係機関と連携し、多様な手法を用いて社会に貢献することを目指す。
- ◆ 良好事例を共有するとともに、支店間の連携等を一層推進することによって、活動を深化させていく。

## 2019年度活動テーマ

- ◆ 職員の意識改革
- ◆ 柔軟な働き方
- ◆ 職場環境の向上

## メンバー構成

	本店委員会	地域委員会
委員長	部室長	拠点支店長
副委員長	3人	1人
委員	13人	各支店1人以上

※2020年度はコロナ禍におけるお客さまへの万全な対応を優先するため、活動は休止しています。

## (2) 活動の事例

### 本支店におけるダイバーシティ推進活動にかかる取組事例

#### 富山支店

地元金融機関等と女性職員向け情報交換会を開催。



#### 神戸支店

県や地元金融機関と連携してWLMセミナーを開催。

#### 神戸東支店

地元金融機関、商工会議所と整理収納術セミナーを開催。

#### 福岡支店

ダイバーシティ推進の分野において先駆的な活動を展開している企業との異業種交流会を開催。



#### 川内支店

C Sグランプリを開催。  
おまとめ休暇（営業日ベースで2日以上連続休暇取得）の導入を実施。

#### 津支店

「メン津クラブ」を中心に、イクボス勉強会の開催や管理職全員のイクボス宣言を実施。



#### 北見支店

女性農業者の活躍推進に係るシンポジウムを開催。



#### 青森支店

地元金融機関との情報交換会、函館支店と連携し特産品等展示企画を開催。

#### 仙台支店

地元金融機関と共催でキッズ版起業体験ワークショップを開催。



#### 本店

キャリア開発に取り組む職員の座談会、多様な働き方にチャレンジしている企業見学を実施。

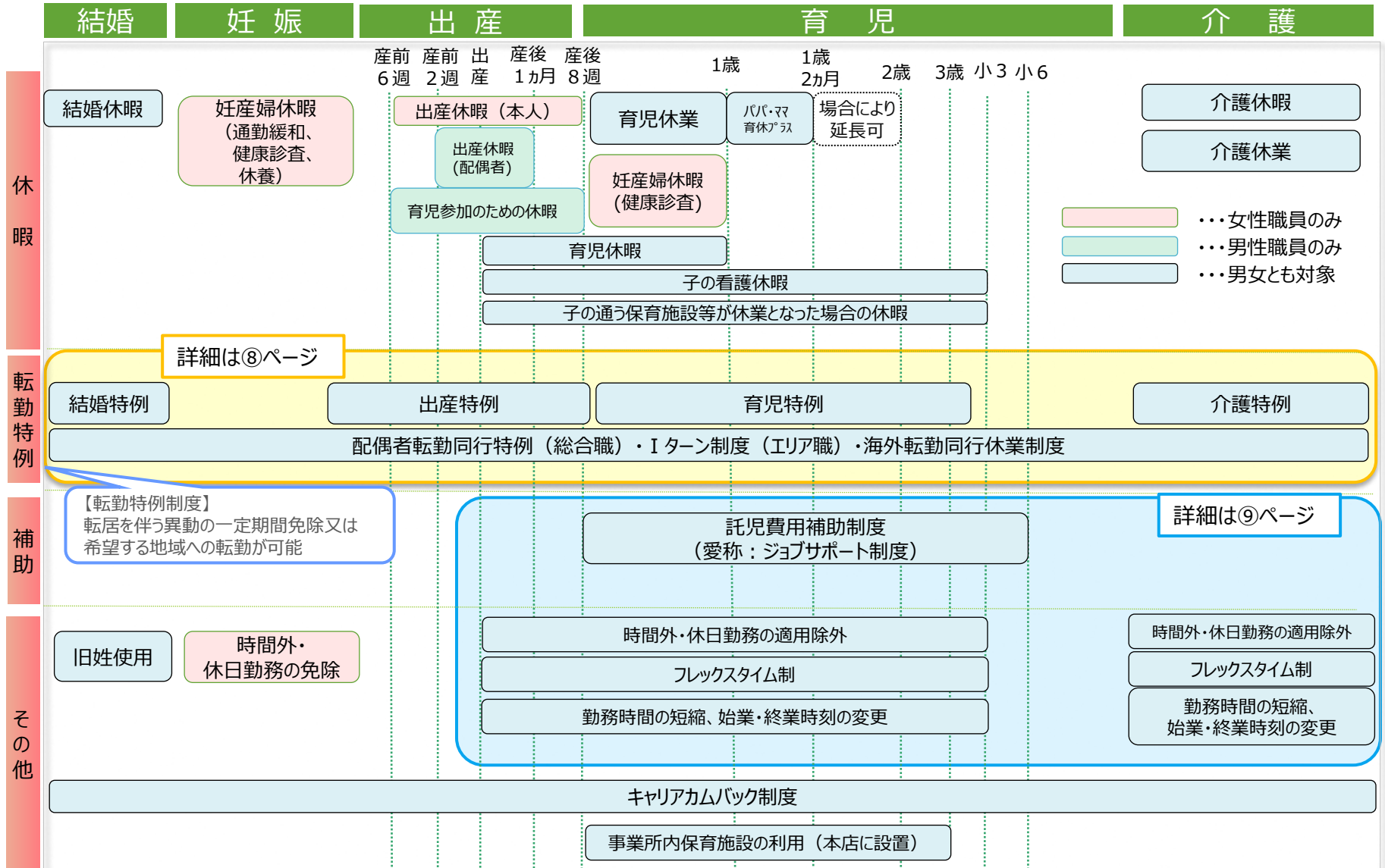
#### 東京支店

取引先等を対象に働き方改革セミナーを開催。



## 2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践

### （1）両立支援制度の整備





## 2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践

### （2）各種制度の詳細

#### 総合職対象

結婚特例	勤務地を配偶者と同居可能な店舗に限定。転居を伴う異動を2年間免除
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、転居を伴う異動を免除
育児特例	小学校就学前までの子供を養育する場合、条件に応じ希望する地から通勤可能な店舗に勤務（ただし、配偶者が就業している場合に限る）
介護特例	要介護3以上の家族※がいる場合、介護を必要とする者1人につき5年以内に限り転居を伴う異動を免除 ※次のいずれかに該当する者 ・職員の配偶者 ・職員の父又は母 ・職員の配偶者の父又は母
配偶者転勤同行特例	配偶者が転勤する場合、同一地域への異動が可能（本特例は、配偶者が転勤する都度、利用可能）

※各適用期間は、通算して上限6年

#### エリア職対象

#### 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

#### 全職員対象

#### 海外転勤同行休業制度

配偶者の海外転勤に同行する場合3年以内の休業が可能

#### キャリアカムバック制度 (退職者向け再就職支援)

結婚、出産・育児、介護、配偶者の転勤等の理由で退職する職員が希望する場合、登録が可能

## 2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践

### （2）各種制度の詳細

	育 児	介 護
勤務時間の短縮	1日につき2時間まで勤務時間の短縮が可能	
始業・終業時刻の変更	始業・終業時刻の繰り上げ（15分又は30分）又は繰り下げ（15分、30分、45分又は1時間）が可能	
フレックスタイム制	コアタイム：9:50～15:10	
休 暇	<p>【育児休暇】 生後満1年に達しない子を持つ職員が 1日2回各30分取得可能</p> <p>【子の看護休暇】 小学3年生までの子が負傷、疾病、予防接種、 健康診断の際、5日取得可能</p> <p>【出産休暇（配偶者）】 配偶者の出産前後に3日取得可能</p> <p>【育児参加のための休暇（配偶者）】 配偶者の出産前後に5日取得可能</p>	<p>【介護休暇】 暦年5日（対象家族が2人以上の場合は10日）の範囲内で 必要と認められる日数又は時間 取得可能</p>
費用補助	<p>【託児費用補助制度】（愛称:ジヨブサポ-ト制度） 共働き家庭における託児費用（ベビーシッター、 ファミリーサポ-ト等）の一部を公庫が補助</p>	—

※介護の対象者：要介護等状態にある対象家族を介護する必要がある職員

## 2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践

### （3）在宅勤務（テレワーク）の詳細

公庫では、①ワークライフ・マネジメントの実現、②業務の効率化・生産性の向上、③有事対応等を目的として、全職員を対象とした在宅勤務の本格的な制度化に向けた、先行期間として実施しています。

対象者	本支店の全職員
就業場所	原則として、自宅（自宅の最寄り支店の会議室等も可）
利用可能日数	原則として週3日以内
端末	自身の職員端末（モバイルPCを全職員に貸与）

## 2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践

### （4）ライフステージ等に応じた公庫の取組み

項目	対象者	目的	内容
職場復帰サポートセミナー	育児休業者	仕事と育児の両立に対する不安 解消 職場復帰に対するマインドセット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援制度の紹介</li> <li>・キャリア支援</li> </ul>
社内LANへのアクセス	育児休業者 介護休業者	スムーズな職場復帰に向けた情報 共有ツールの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内イントラネット閲覧による 業務情報の把握</li> <li>・社内メールによる職場との コミュニケーション</li> </ul>
介護外部相談窓口	全職員	仕事と介護の両立に対する不安の 解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有資格者による相談</li> <li>・有資格者による代行業務</li> </ul>
ダイバーシティ関連セミナー	全職員	多様化している職員の働き方や価 値観について職員相互の理解促 進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、イクボス、LGBT、介護 の4テーマ</li> <li>・外部講師によるセミナー</li> <li>・公庫の関連制度の紹介</li> <li>・先進的な取組みを実施して いる企業へのオフィスツアー</li> </ul>

優良な子育てサポート企業として、  
次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定「プラチナくるみん」を取得



## 2 ワークライフ・マネジメント (WLM) の実践 (5) 職場環境の向上

### ◆メリハリのある働き方の推進

ノー残業デー週2日の実施

計画的な休暇取得の促進

### ◆職員ニーズの各種施策への反映

職員意識調査の実施

ダイバーシティ推進に関する職員の意見を各種施策の検討に活用

### ◆男女ともに働きやすい職場環境づくり

男性の育児参画推進

**男性の育児に伴う休暇・休業の原則1か以上の取得奨励**  
※2020年度はコロナ禍におけるお客さまへの万全な対応に差し支えない範囲とし、日数の目安は設けない。  
※男性の育児関連休業合計5日以上での取得率 **2019年度実績100%**

- 啓発資料の発行
- 啓発ポスターの掲示
- 両立支援制度利用者インタビューの情報提供
- 男性の家庭生活との両立に関するセミナー開催

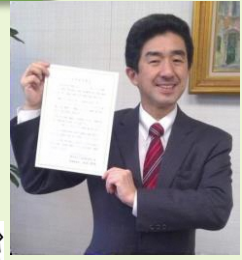
### ◆継続的な意識啓発の実践

経営層と職員のコミュニケーション

- 社内報、社内LAN等において経営層からのメッセージを掲載 (2008年～)
- 各種研修や支店訪問の機会を活用した職員との意見交換

階層別研修等の実施

- 管理職を含めた全階層においてダイバーシティ研修を実施
- 上級管理職の目標に「ダイバーシティ」に関する項目を設定
- 社内イントラに管理職によるイクボス宣言の掲示場所を設置



浜辺企画管理本部長のイクボス宣言

育児休業からの円滑な復帰

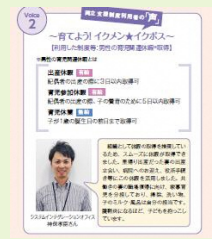
対象者とその直属上司がより密にコミュニケーションを取り相互理解を深めることができるよう、育児休業前後を通じ4回の面談を実施



<啓発資料>



<啓発ポスター>



<職員インタビュー>

### 3 女性のキャリア開発の推進

「管理職に占める女性の割合7%以上（2023年4月時点）」を目標※に掲げ、女性の育成・登用に取り組んでいます。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づく行動計画

採用

育成  
指導

登用

◇新卒女性の積極的採用◇

積極的に女性総合職（地域総合職を含む）の採用を実施

◇業務職育成制度◇

事務職から業務職への職域拡大に向けて外部セミナーへの派遣やOJT、集合研修により育成するプログラム

◇メンタリング制度◇

先輩職員がアドバイザー役となり、若手総合職を個別にサポートする体制を整備

◇キャリアカフェ◇

新卒入庫後3年目までの職員を対象に、先輩職員が悩みや課題について相談に乗る体制を整備

◇女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」◇

2011年度から継続してOJTや集合研修により女性職員を育成するプログラム

◇管理職層の意識改革◇

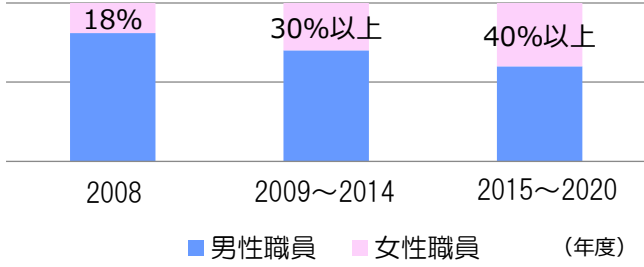
ダイバーシティ研修や意識啓発資料の配布により、女性を始めとする多様な人材の育成において、管理職に求められる役割とマネジメントの理解を促進

◇女性管理職フォーラム◇

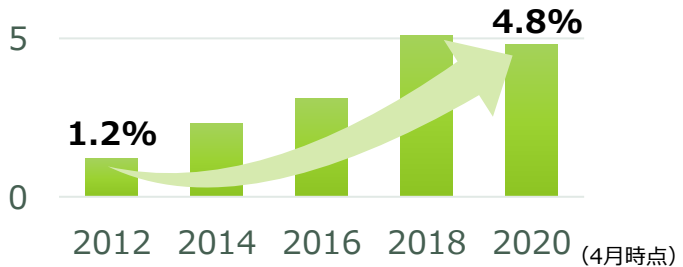
女性管理職のネットワーク構築の機会提供、更なるキャリアアップへの支援



新卒女性総合職職員の採用比率



管理職に占める女性の割合 (%)





日本政策金融公庫