

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



①

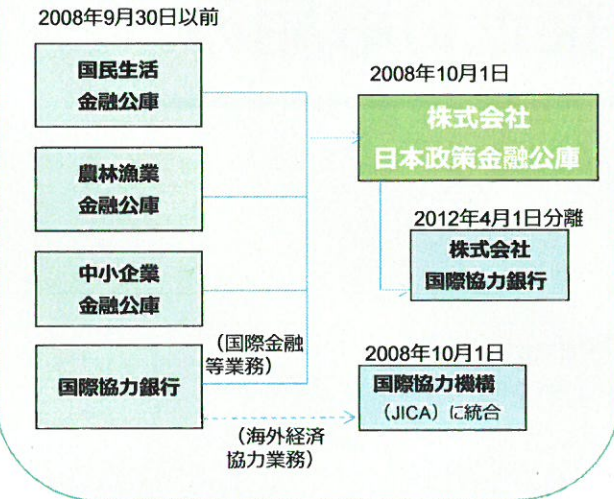
目次

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 女性職員のキャリア開発の推進	12

日本政策金融公庫の誕生

2008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しました。

その後2012年4月に国際協力銀行が分離し、現在の組織となっています。



- 設立 2008年10月1日
- 業務 国民一般向け業務
農林水産業者向け業務
中小企業者向け業務
危機対応等円滑化業務
- 資本金 4兆1,958億円 (2019年3月28日現在)
資本準備金 1兆9,883億円 (2018年12月21日現在)
- 職員数 7,364人 (2018年度予算定員)
○性別 男性 約5,500人 (75%)
女性 約1,800人 (25%)
- 支店等 国内 152支店
海外駐在員事務所 2カ所
- 総融資残高 18兆290億円 (2018年3月末現在)
○国民生活事業 7兆1,289億円
○農林水産事業 2兆9,457億円
○中小企業事業 5兆5,141億円
○危機対応円滑化業務 2兆3,832億円
○特定事業等促進円滑化業務 568億円
- 保険引受残高 22兆4,010億円 (2018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 (2019年度～2021年度)

組織運営計画に「女性活躍を起点とした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つの基本方針を柱に「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	ワークライフ・マネジメント※ (WLM)の実践	女性職員のキャリア開発の推進
<ul style="list-style-type: none"> ● 職員一人ひとりが活躍できる職場環境の整備に向けた活動の実施 ● 男性の家事・育児・介護への参画促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 柔軟な働き方を可能とする制度の周知 ● ライフステージに応じた両立支援策の周知 ● 時間生産性を高め、メリハリある働き方を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性職員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

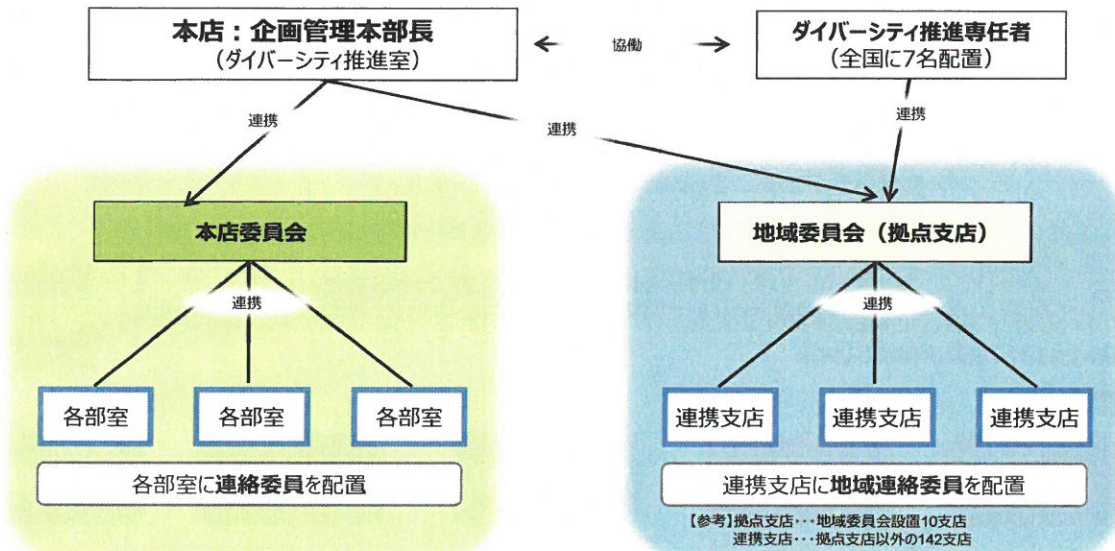
※ワークライフ・マネジメント：仕事と生活における役割責任を果たしながら、双方の充実を目指して、自身の意志で自分の働き方や生き方を積極的にマネジメントすること。



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

④

- ・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。



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

⑤

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

1 ダイバーシティ推進活動の実施

(2) 活動の事例 (社内アワード受賞支店)

受賞名	受賞支店	主な取組み
総裁賞 (拠点支店)	仙台支店	①市や民間金融機関と「キッズ版起業体験ワークショップ」を開催。 キャンセル待ちが出るほどの人気イベントとして好評。 ②働きやすい職場環境の整備を目的として「つなぐ、とうほく、はたらくセミナー」を開催。 民間金融機関9行が参加。 ③地域行政機関と連携し、農業女子の対外PR支援。
総裁賞 (連携支店)	静岡支店	①経済産業省創設のおもてなし規格認証「金」を取得。 セミナー開催等を通じて認証制度の普及を推進し、県の施策に貢献。 ②民間金融機関女性職員とのセミナーを5年継続して開催。 今年度は地公体、地元マスコミ等ネットワークを拡大し11機関が参加。 ③地域の大学で公庫の女性活躍推進※に係る取組み等の講義を実施。
副総裁賞 (拠点支店)	東京支店	①都・都内47金融機関・公庫都内全支店が働き方改革推進連携協定を締結。 ②金融機関・取引先のみならず、大学・異業種企業との関係深耕を通じて地域の女性活躍を推進。 ③リレーディスカッション等を継続し、支店内の一体感を醸成。
副総裁賞 (連携支店)	佐賀支店	①佐賀県知事との懇談会を商工会連合会と共催。懇談会をきっかけに公庫単独で知事との意見交換会を実施。 ②佐賀大学・税理士とのジョイントセミナーを年間を通じて企画・開催。 公庫の融資制度や女性活躍推進※に係る取組みを周知し、産学との関係深耕を図った。



※昨年度までは女性活躍推進活動として実施

審査ポイント

参画度

継続性

成果・効果

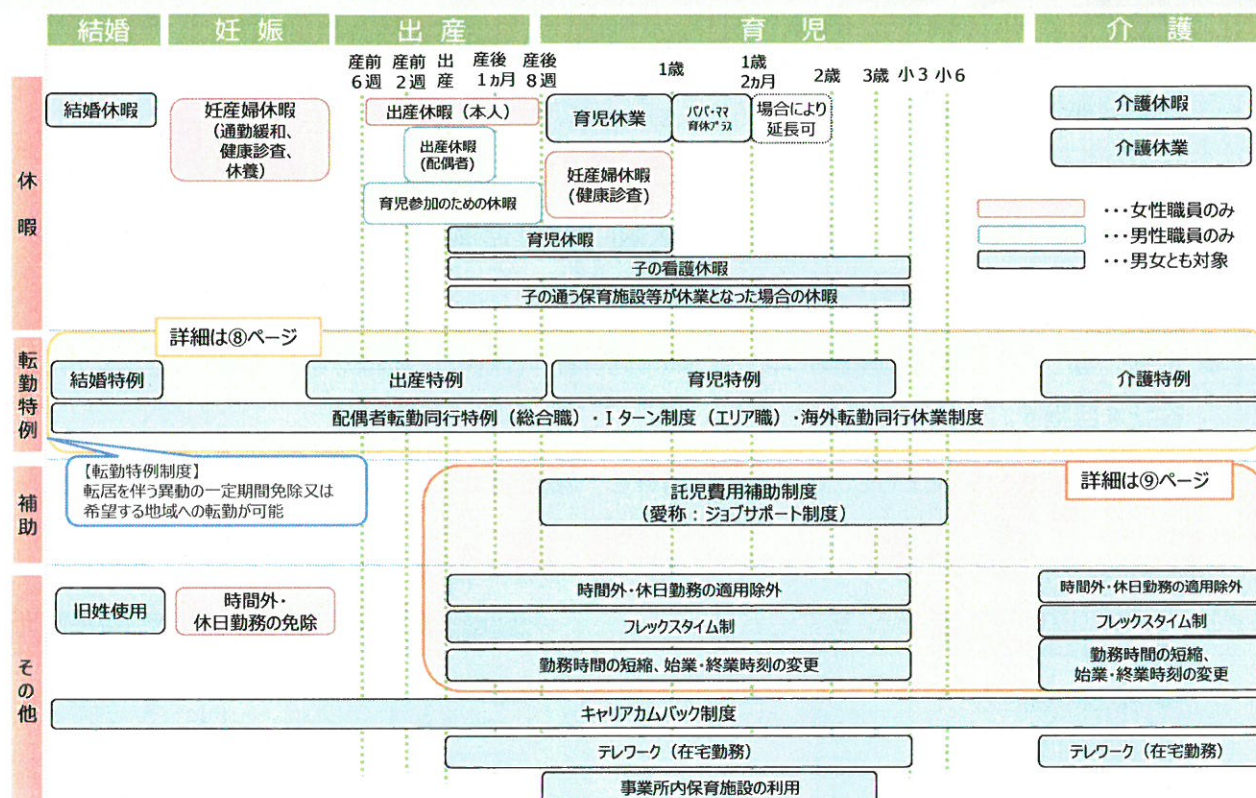
新規性

チャレンジ性

etc...

2 ワークライフ・マネジメントの実践

(1) 両立支援制度の整備



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)

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、登録できる

項目	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	【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 【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 【出産休暇(配偶者)】 配偶者の出産前後に3日取得可能 【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	【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
費用補助	【託児費用補助制度】 (愛称:シヨブサポート制度) 共働き家庭における託児費用(ハビビシッター、ファミリーサポート等)の一部を公庫が補助	

※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

項目	対象者	目的	内容
職場復帰サポートフォーラム	育児休業者・復帰者、 その上司	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	・両立支援制度の紹介 ・キャリア支援 ・上司への近況報告
職場復帰サポートナビ (愛称：育ナビ)	育児休業者・予定者、 その上司	スムーズな職場復帰のため、 上司と対象者が密にコミュ ニケーションをとり相互に関 係深耕	・妊娠～出産～復職まで の一般的な流れ ・上司と対象者それぞれの 留意点や確認すべき点
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	・社内イントラネット閲覧に よる業務情報の把握 ・社内メールによる職場との コミュニケーション
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	・有資格者による相談 ・有資格者による代行業務
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	・育児、イクボス、LGBT、 介護の4テーマ ・外部講師によるセミナー ・公庫の関連制度の紹介

◆メリハリのある働き方の推進

ノーマル残業デー週2日の実施

計画的な休暇取得の促進

- ・モニタリングを実施

◆職員ニーズの各種施策への反映

職員意識調査の実施

- ・女性活躍等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

◆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
- ・ダイバーシティに関する理解促進のためのセミナー開催 (イク
ボス、LGBT等)



◆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

男性の育児関連休暇 2017年度
合計3日以上取得率 実績100%

対象者、その上司に対し、メール
で案内することにより取得を促進

2018年度 男性の育児関連休暇合計5日の取得率目標100%

- ・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

女性の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



〈啓発ポスター〉

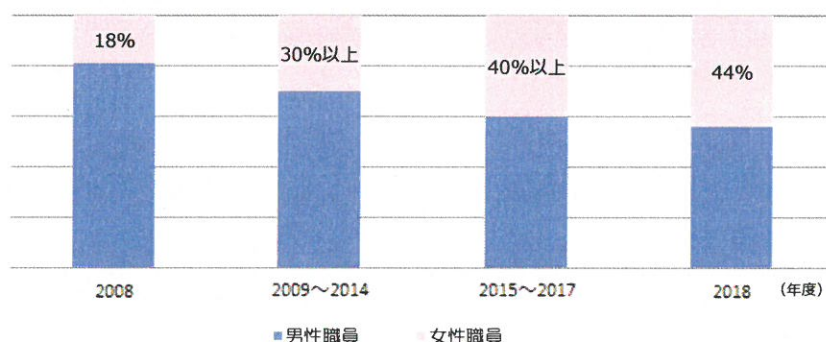


〈職員インタビュー〉

数値計画

新卒女性総合職職員の採用比率 30%以上

新卒女性総合職職員の採用比率



2009年度から採用比率を計画にかかげ、30%以上の採用比率を継続



数値計画

管理職に占める女性の割合 7%以上(2023年4月時点)

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

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

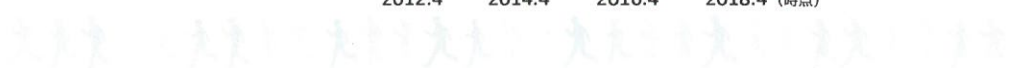
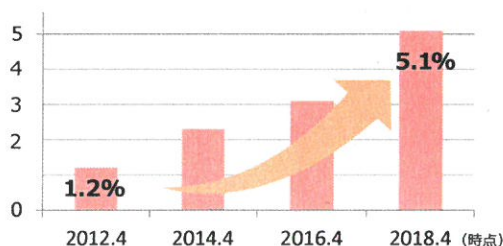
女性管理職フォーラム

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

管理職層の意識改革

ダイバーシティ研修や意識啓発冊子の配布により、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

管理職に占める女性の割合 (%)



◆ 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定
(平成30年4月1日から平成35年3月31日)

◆ 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



組織全体で女性活躍推進に取り組んでいます！

