

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

2022年4月

目次

①

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
2021年度における活動内容	5
2 ワークライフ・マネジメント（WLM）の実践	7
3 女性管理職の積極的登用などによる女性活躍の推進	13

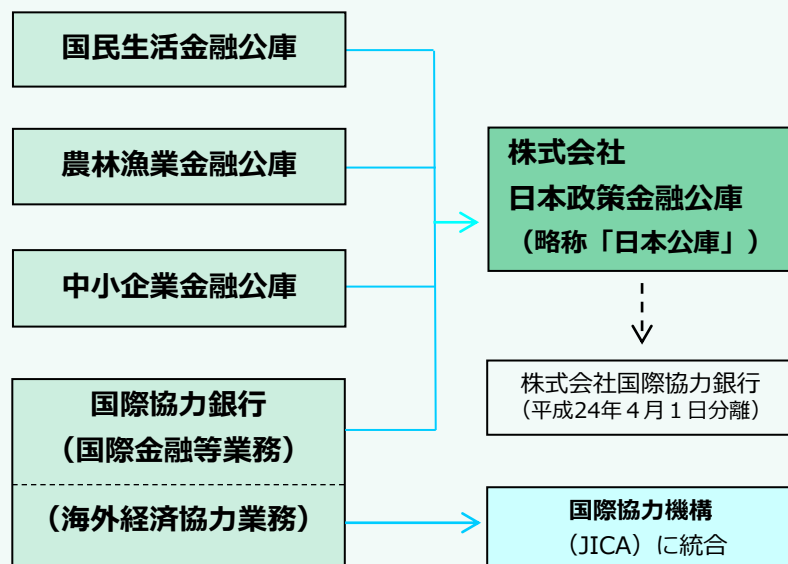
I 日本政策金融公庫 組織の概要

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 7,436人 (令和3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 29兆2,387億円

国民生活事業	12兆8,428億円
農林水産事業	3兆4,854億円
中小企業事業	8兆2,181億円
小計	24兆5,463億円
危機対応円滑化業務	4兆5,706億円
特定事業等促進円滑化業務	1,216億円

Ⅱ ダイバーシティ推進の取組み

◆ 業務運営計画（2022年度～2024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

- 職員一人ひとりが主体的に活動に参画し、ダイバーシティを一層推進
- 働きがいを感じて活躍できる職場づくりに向けた、職員の意識啓発

ワークライフ・マネジメント※ (WLM)の実践

- テレワークなどの、柔軟な働き方を可能とする制度の一層の活用促進
- 時間生産性を高め、メリハリある働き方を推進
- 男性の家事・育児・介護への参画促進

女性管理職の積極的登用などによる女性活躍の推進

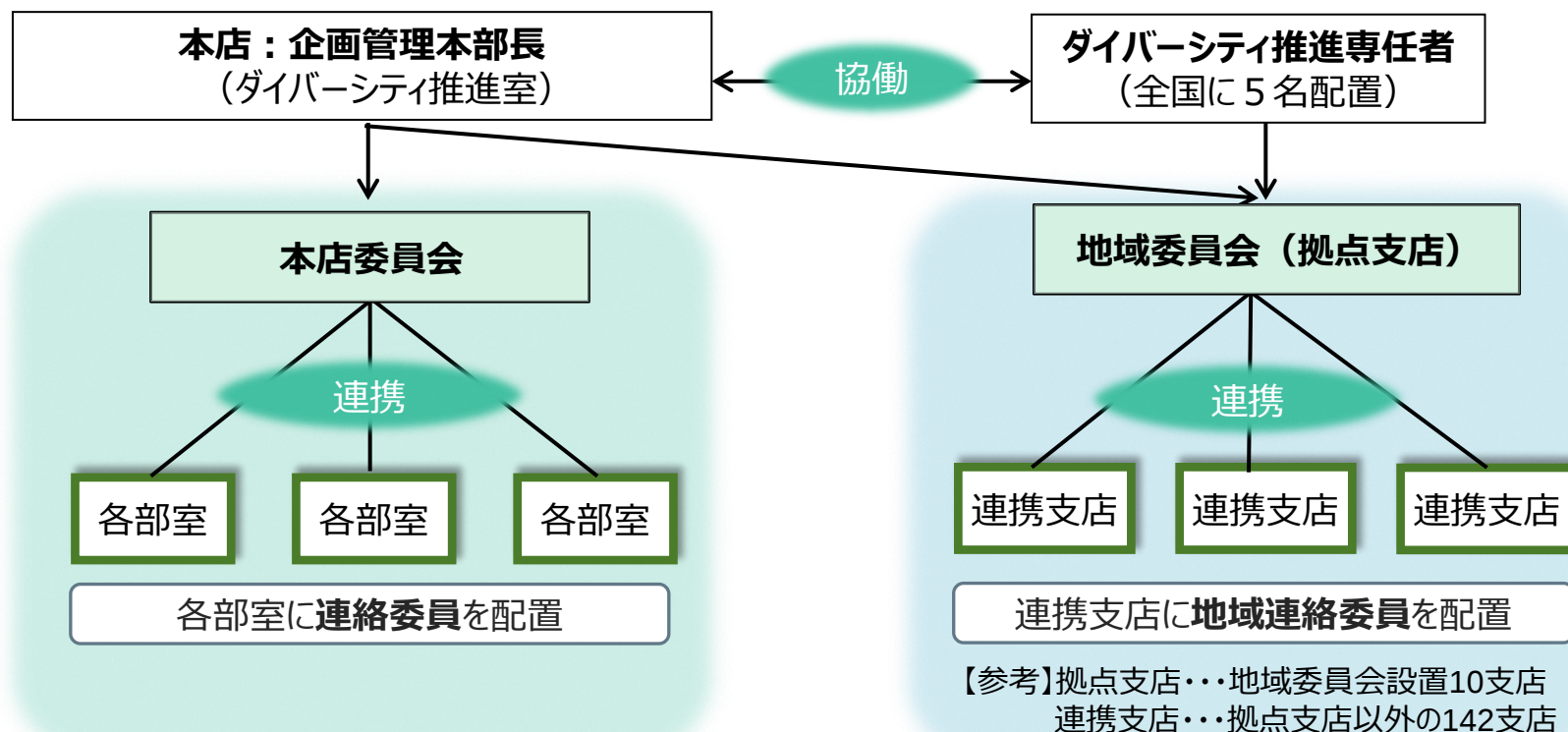
- 女性のキャリア開発のための取り組みの実施
- 女性管理職の積極的登用に向けて管理職候補者の育成を研修等により実施

※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。



2022年度における活動内容

活動目的

多様な人材がそれぞれのキャリアを尊重し、働きがいを感じて活躍できる職場づくり

2022年度活動方針

- ◆ 柔軟な働き方を実現できる職場づくり
- ◆ 多様なキャリアを尊重し、性別等を問わず活躍できる職場づくり
- ◆ 変化する環境の中でも職員が心理的安全性を感じて働ける職場づくり

2022年度支店計画テーマ

- テレワークや時差出勤の推進・定着
- コミュニケーション活発化のための取組
- 職域拡大・多能工化
- キャリア開発支援
- ノー残業デーの実施や休暇が取得しやすい環境づくりへの取組
- 男性育児参画促進、両立支援 など

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

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（2021年度）

吹田支店

日頃の業務での感謝をメッセージカードで掲示する「サンキュー活動」を実施。



大阪西支店

風通しの良い職場風土醸成のため、管理職全員でのイクボス宣言を実施。



広島支店

広島市男女共同参画推進センターと共催で「withコロナで変わる日本の働き方」をテーマにオンラインセミナーを開催。



大分支店

県内の6つの金融機関と連携し、コロナ禍における働き方についてリアルとオンラインのハイブリッド形式で意見交換会を実施。



徳島支店

テレワークセンター徳島と勉強会を開催。在宅勤務の事例集も作成。

名古屋支店

職場内でのコミュニケーションの活性化を目的に、毎月、部署別に紹介シートを作成。



札幌支店

北海道庁、北海道労働局の協力を得て、ワーク・ライフ・バランスの実現に関するセミナーを開催。道内の支店へオンライン配信を実施。

青森支店

女性営業担当者の目利き力向上を目的に、地元金融機関とお客様の工場見学会を実施。



宇都宮支店・佐野支店

女性職員のキャリアアップ支援を目的とした、管理職と女性職員との意見交換会を近隣支店にも呼びかけて実施。

越谷支店

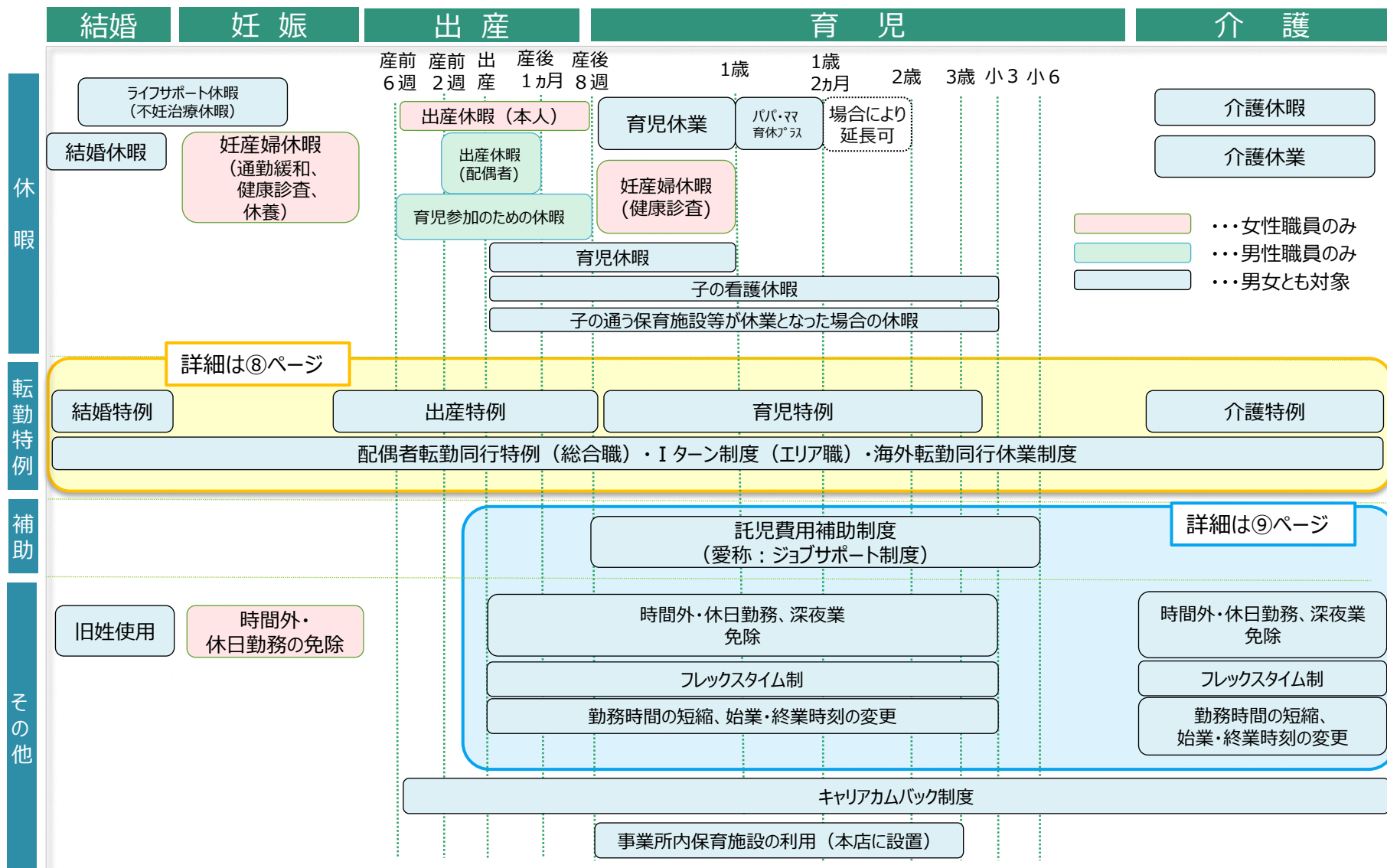
オンラインを活用したお客様対応、職員同士の勉強会や研修を実施し、業務の効率化・多能工化を推進。

千住支店

職場内での職員の意見や提案を収集するために、Formsを活用したデジタル目安箱を設置し、職場環境整備に活用。

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) 各種制度の詳細 【転勤特例制度】

総合職対象

※各適用期間は、通算して上限 6 年

結 婚 特 例

勤務地を配偶者と同じ可能な店舗に限定。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 ヶ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り）

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、登録が可能

(2) 各種制度の詳細【その他】

	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 （対象家族が2人以上の場合は10日） 【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：ジョブサポ-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	—

※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) 各種制度の詳細【在宅勤務制度】

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を令和3年5月から制度化しました。

項目	拡充後	拡充前
(1) 利用可能者	・ 本支店の <u>全職員</u>	・ 育児又は介護の必要な本店職員
(2) 対象業務	・ <u>顧客情報を取扱う業務も可</u> とする	・ 企画書作成、データ集計等 ・ 顧客情報を取扱う業務は原則不可
(3) 勤務場所	・ 自宅のみ (<u>最寄支店で勤務を認める</u>)	・ 自宅のみ
(4) 利用日数	・ <u>週3日</u> 以内	・ 週2日以内
(5) 超過勤務	・ <u>上司が必要と認めた場合可</u>	・ 原則として不可
(6) 承認者	・ <u>直属の管理監督者</u>	・ 所属長
(7) 利用端末	・ <u>職員の端末</u> (<u>モバイルルーターを全職員へ配布</u>)	・ 専用端末を貸出

(3) 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	➤ 両立支援制度の紹介 ➤ キャリア支援
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、LGBT、介護の3テーマ ➤ 外部講師によるセミナー ➤ 公庫の関連制度の紹介 ➤ 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

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



(4) 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

◆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

◆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か月以上の取得奨励

※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のない範囲とし、日数の目安は設けない。

※男性の育児関連休暇合計5日以上取得率 **2019年度実績100%**

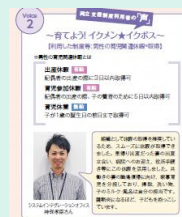
- ・ 啓発資料の発行
- ・ 啓発ポスターの掲示
- ・ 両立支援制度利用者インタビューの情報提供
- ・ 男性の家庭生活との両立に関するセミナー開催

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>



<職員インタビュー>

3 女性管理職の積極的登用などによる 女性活躍の推進

「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

◇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◇

事務職及び業務職バンドの職員を対象に、本店業務について業務内容や担当者の経験談などを聞く場を設定

◇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◇

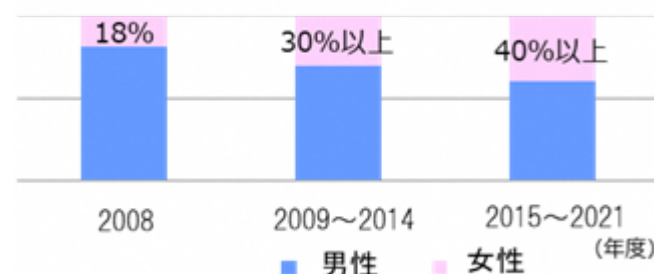
ダイバーシティ研修や意識啓発資料の配布により、女性を始めとする多様な人材の育成において、管理職に求められる役割とマネジメントの理解を促進

◇女性管理職フォーラム◇

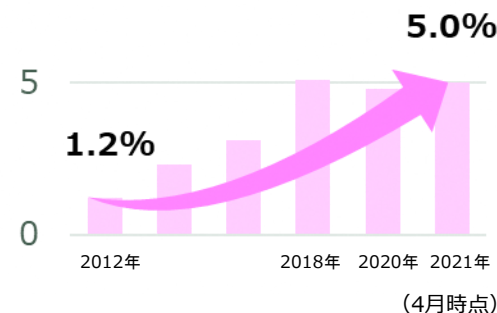
女性管理職のネットワーク構築の機会提供、更なるキャリアアップへの支援



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（%）



育成 指導

登用



日本政策金融公庫