

イクボスの役割と 働きやすい環境の整備



RESONA

2018年1月9日
埼玉りそな銀行

3つの柱

1. 「生産性の高い働き方」への挑戦

2. 職場の意識改革

3. 育児関連制度の拡充

1. 「生産性の高い働き方」への挑戦

■ スマート10チャレンジ

- 「10%の生産性向上」を目指す全社的な業務効率化への運動
- お客さまとの面談時間や、お客さまのために物事を考える時間を極大化

■ 働き方ルールの見直し

- 全部署で19時までには退社
- 「スマートデー」を新設。月に1度は休暇等の取得を奨励

2. 職場の意識改革

■ 管理職の意識改革

- 「イクボス」への意識改革
～管理職向け「働き方改革セミナー」～

■ 男性の意識改革

- 「配偶者出産休暇」の100%取得を目指す

3. 育児関連制度の拡充

■ 就業・復職支援（制度面）

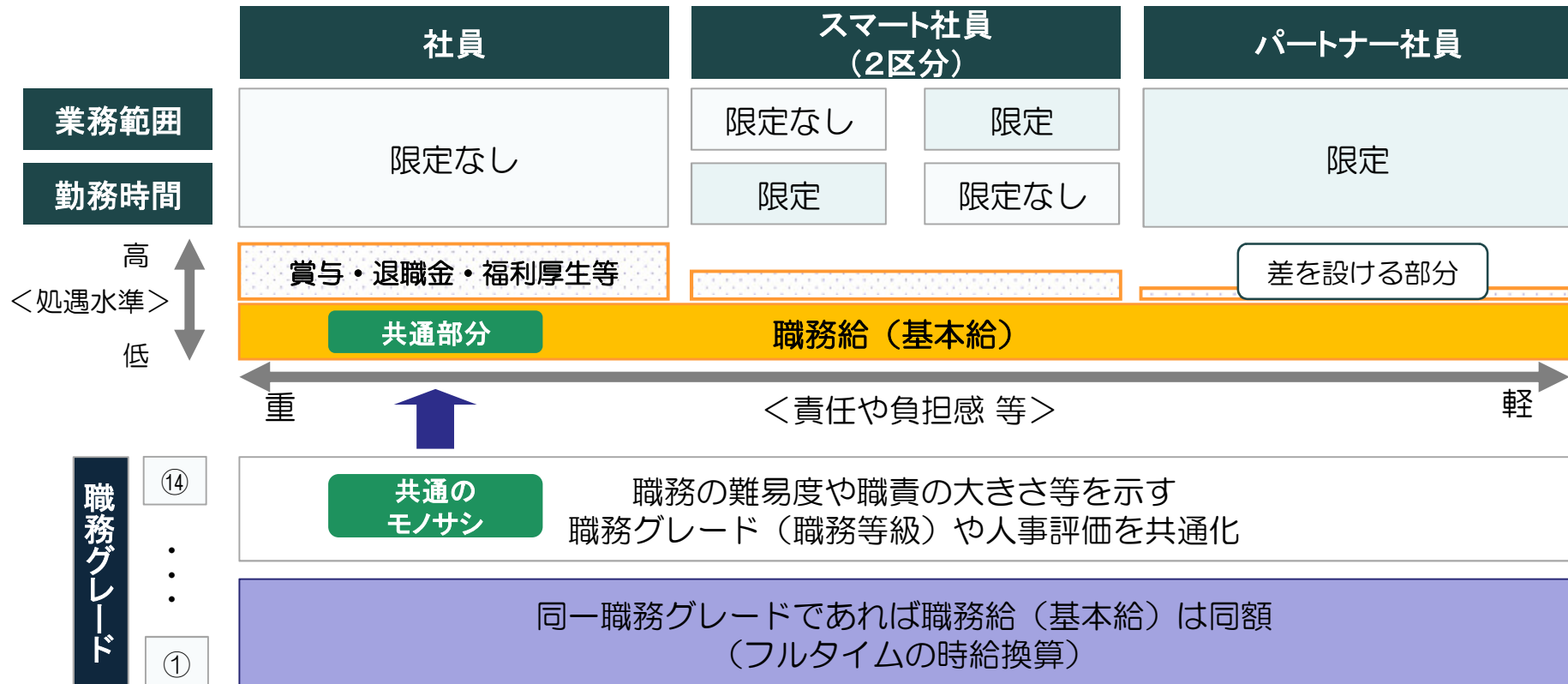
- スマート社員
- 育児休業早期復帰手当
- りそなキッズパーク

■ 就業・復職支援（運用面）

- プレママセミナー
- 復職支援セミナー

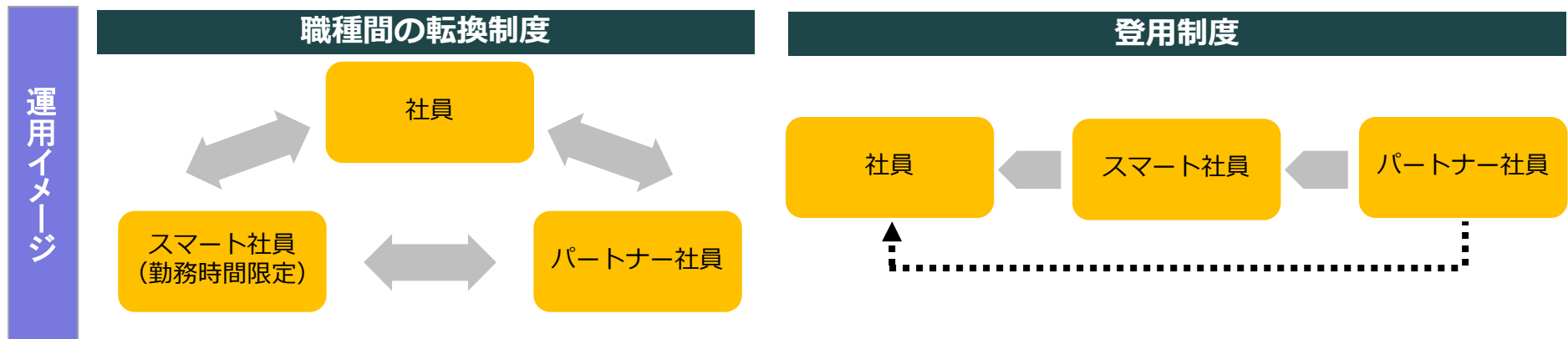
【資料編①】 人事制度～同一労働同一賃金～

- 社員(正社員)・スマート社員(限定正社員)・パートナー社員(パートタイマー)に共通の職務等級・人事評価制度を適用。同一職務グレードであれば職務給(基本給)が同額となる『同一労働同一賃金』を導入 * 職務の難易度や職責の大きさ等を示す職務等級
- 責任や負担感等の違い(隔地転勤、異動・係替え、時間外勤務・休日勤務、トラブル対応等)を踏まえ、賞与・退職金・福利厚生等では差を設けている(組織バランスを図りつつ、登用制度や転換制度などの職種を変えていける仕組みも導入)



- 「勤務時間」もしくは「業務範囲」を限定できる新たな職種として『スマート社員』を導入
- ライフイベントに合わせた多様な働き方や人材の採用方法の拡大等を見込む

| | 勤務時間限定 | 業務範囲限定 |
|-------------|---|--|
| 選択する内容 | 原則、時間外勤務を想定しない | 原則、業務範囲の変更を伴う係替えを想定しない (例、営業課担当者 ⇔ 個人渉外担当者) |
| 対応するニーズ | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ワーク・ライフ・バランスを重視したい ✓ ライフイベント（結婚・出産・育児・介護等）に合わせて、働き方を変えたい 等 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 自分に合った業務を長く続けていきたい 等 |
| ライフイベントへの対応 | 育児勤務・介護勤務（短時間勤務や時間外免除）などの適用要件の緩和 | |



- ✓ りそなGrでは、お客さまのほぼ半数が女性であり、従業員の約6割が女性であるという認識のもと、女性のお客さまニーズへの対応、女性従業員の活躍などを通じて、女性に最も支持される金融サービスグループを目指している
- ✓ 内閣府の努力目標である「2020年までに管理職に占める女性の割合を30%」に向けて取組んでおり、2017年3月末時点での女性ライン管理職比率*は24.5%になっている
*部下のいるマネージャー以上の職層に女性が占める割合
- ✓ りそなGrは、こうした取組みが評価され、2014年度から3年連続「なでしこ銘柄」に選定。また傘下銀行3行とも、女性活躍推進法における認定マーク「えるぼし」、並びに次世代法の認定マーク「くるみん」を取得

『なでしこ銘柄』※ 3年連続選定！！

女性活躍推進に優れている企業として多様な働き方の選択肢の提供、仕事と家庭の両立へのサポート状況等が評価され、3年連続で選定されました。



※経済産業省が東京証券取引所と共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を選定、発表しています。



〈えるぼし〉



りそな銀行・埼玉りそな銀行



埼玉りそな銀行



りそな Women's Council

女性社員の声を経営に反映させていくことを目的とした、経営直轄の諮問機関

【施策例】メンタリング制度、異業種交流会、女性リーダー研修、復職支援セミナー等）

【資料編④】 女性従業員の活躍の場を拡大するための取組み 想いをつなぐ、未来を形に。 Next Action RESONA GROUP

✓ 以下のような様々な取組みを通じて、女性従業員のキャリア意識の醸成を図っている

| 取組 | 目的 | 対象 | 備考 |
|---------------------------|--|--|---|
| 女性経営職層向けメンタリング制度 | 女性経営職層を今後増加させていくためのマインド面並びに実務面でのサポート策として実施 【メンティー】 ・担当ライン以外の上席からの支援を受けることにより、新たなネットワークが構築できる ・サポートや刺激により、視野の拡大や更に上位を目指すチャレンジ精神を醸成する 【メンター】 ・ダイバーシティ・マネジメントの理解を深める ・よき理解者・よき支援者としての人材育成力を醸成する | 【メンティー】 新任女性経営職層 【メンター】 執行役員・本部長・経験豊富な支店長 | 期間：1年 メンター向け研修 (事前・フォローアップ) |
| 女性リーダー研修 | ・経営層登用に向けた人材の育成 ・キャリア意識の向上と動機付け ・コミュニケーション・マネジメント力のレベルアップ | 本部・営業店の女性マネージャー (年間15～20名程度) | ワークショップ形式 インターバルトレーニング (1回2日間×3回) 卒業生の横のつながり形成 |
| マネージャー向けネットワーキングセミナー | ・ネットワーク形成と自身のマネジメントの振り返り ・ロールモデル(上位職階)との交流 ・銀行・グループ会社間の交流により、相互理解を深める | 傘下銀行、グループ会社の女性マネージャー (25名×3会場、75名程度) | グループワーク 先輩講話 懇親会 |
| 異業種交流会 | ・キャリア形成意識の醸成 ・ワークライフバランスについての不安払拭 ・異業種交流による前向きな刺激、ネットワーク形成 | 30歳前後の若手女性社員 (総勢80～100名程度) | ロールモデルのミニ講演 グループワーク ロールモデルとの交流 |
| ワークライフバランスに向けた取り組み(子育て支援) | ・プレママセミナー、復職支援セミナー開催 ・職種間(社員・スマート社員・パートナー社員)転換制度 ・JOBリターン制度 ・「仕事と育児両立支援ガイドブック」「先輩ママのアドバイス集」等の作成や自宅学習システムの活用 他 | — | — |

【資料編⑤】ライフイベントをサポートする制度

