

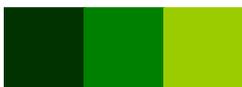


2008年7月10日開催 <於:秋葉原ダイビル 首都大学東京様ご協力>
「働く」を「輝く」へ！働く女性が銀行を変える！
第6回ワーク/ライフ・バランスセミナー レポート



三井住友銀行

<http://www.smbc.co.jp/index.html>



女性スタッフが多く、再雇用をはじめ、女性の活躍推進が声高く
さげられている金融業界。その中でも特に、三井住友銀行様は、
女性活用に積極的な企業として知られています。

2007年4月入社の基幹職新卒女性社員比率は40% (総合職 + CS職、
一般職は除く)、2007年度の女性管理職人数は354名・・・これだけの
女性が活躍できる環境は、どのように整備されてきたのでしょうか？

今回はダイバーシティ推進室 室長として、女性活躍推進の中心となり、活動
されている、浅山理恵氏をお招きしました。その取り組みと考え方に、多くの
女性活用企業へのインタビューを実施している、赤木美香が迫りました！

銀行で期待される女性パワー

銀行を取り巻く環境は、大きく変化しています。まず「金融ビッグバン」と呼ばれる、1998年の金融システム改革法成立等により、銀行のビジネスモデルが大きく変化しました。今までにない商品の開発、他業界からの参入、インターネットバンキングの拡大等が起こっています。

国民の「金融資産」に対する考えも、大きく変わりました。日本の国民性として、資産は「貯蓄」と考える人が大半でしたが、「投資」による資産運用をする人も増えてきました。これは銀行にとっては、新たなビジネスチャンスと考えています。三井住友銀行だけでなく他の銀行も、複合金融グループとしての成長を続けています。他業界からの参入を含め、こうした環境変化が競争を厳しくしています。

日本社会・ビジネスが変化し、激化する競争を勝ち抜くためには、高齢者、そして女性の活躍が不可欠です。また金融ビジネスの特性として、「能力次第(性別は無関係)」、「お客様の多様性(法人・個人、男性・女性等)」が挙げられます。そこで女性パワーが期待されています。

女性のお客様への商品・サービスの検討から始まった

三井住友銀行の女性に対する取り組みは、元々は女性のお客様への商品・サービスの検討から始まりました。各家庭では、住宅、自動車等の購入にあたり、決定のイニシアチブを女性が取るようになってきたと言われていました。また結婚や出産といった女性のライフイベントは、ライフプランにおける資産形成に、大きな影響を及ぼします。そこで、2005年5月に、「女性の視点からの商品・サービスの検討」を目的とした、「ウイメンズ・タスクフォース」が発足しました。

「ウイメンズ・タスクフォース」の取り組みの一環として、個人のお客様を担当する部門の女性に対する施策を進めていくことになり、同年10月に「Next Wing プロジェクト室」が設置されました。2008年4月には、これを全社に広げて、女性だけでなく多様な人材を活かしていこうということで、人事部に「ダイバーシティ推進室」が設置されました。



株式会社三井住友銀行
ダイバーシティ推進室
室長 浅山理恵氏

1987年、入行。営業店配属後、人事部にて研修企画・採用担当、法人営業等を経験。第一子出産、職場復帰後、2003年より2つの支店で支店長を務める。2005年10月、女性の視点で企画を行う個人業務部Next Wing プロジェクト室室長。現在は人事部ダイバーシティ推進室長を務めていらっしゃいます。家族は夫と、お子様が2人いらっしゃいます。



働くパパ・ママのサポート、こんな制度があります

【託児補給金制度】

子どもを育てるにあたって、通常保育時間外に発生した費用(例:延長保育等)に対して、子ども1人あたり月5万円を限度に支給されます。社内に託児所をつくる案もありましたが、三井住友銀行は全国に約400の支店があります。また、数年に1回異動があり、一部の支店だけに保育所があっても、すべての行員がずっと利用できるわけではありません。そこで経済的負担を軽減することを目的として、制度化しました。

【育児休業者のための職場復帰サポート講座】

育児休業中の社員が、月1回、子どもを連れて集まります。会社からの情報提供だけでなく、育休中の女性たち同士のネットワーク構築や、休んでいても、銀行とのつながりを感じてもらおうことを目指しています。また育休中のスタッフの上司にも、開催を告知しているので、講座をきっかけに、コミュニケーションを取る等して、サポートしてもらおうことも期待しています。

【上司の虎の巻 女性部下のライフイベント対応録本】

女性のライフイベントに対して、上司はどう向き合っていけばよいのかを示したマニュアル本です。例えば部下から「妊娠した」という報告を受けた時、最初に「おめでとう」と言う、等、目を通してみると「なるほど」と思える内容を掲載しています。

【イントラポスト】

働きやすい職場づくり提言の窓口として、「イントラポスト」を設定しています。誰でも改善・提案等ができる、行員の声を集める場として、活用しました。

【子ども参観日】

行員の子どものを招いて銀行を見学してもらっています。行員以外の子どもも向け開催しています。



【赤木美香とのセッション】

制度の特徴は「やさしすぎないこと」

あくまで「継続して働いてもらう」ための制度です。ですから育児休暇が長くとれることも大切ですが、「短時間勤務制度」や「託児補給金制度」等で、「働くこと」を支援しています。例えば働きながら子ども3人を育てている女性もいます。「子どもを産んでも戻ってくるための制度」であることが大切です。

「バラマキ」ではなく「必要なところに」必要なだけ」



「託児補給金制度」は他社にはあまりない、自慢の制度です。やむをえず発生する「時間外子育てに関する費用」に対して支払われます。「家族手当」のような「バラマキ」ではないので、銀行に貢献してくれている分の負担に対し、費用を支払う。「必要な人」が「必要なだけ」使える制度です。

【会場からの質疑応答】

「上司虎の巻」誕生秘話とは？

作成のきっかけは自分の体験と、現場女性へのヒアリングです。自分が妊娠を報告する立場、上司として報告を受ける立場を経験し、「上司からすると何度も体験することだが、本人からすると人生の一大事である」「本人にとって、上司の第一声は何年経っても覚えているもの」ということを痛感し、作成することになりました。



「子ども参観日」の目的は？

ワーク/ライフ・バランスを実現する上でも、仕事に対する家族の理解は欠かせないものです。ファミリー・フレンドリーな企業として、また行員以外の子どもに対しては、CSRの一環である金融・経済教育への取り組みとして、実施しています。行員の評判も上々で、父親の利用が多くなっています。また当初は一部店舗のみでの実施でしたが、「是非自分の支店で」という希望が多かったため、マニュアルを作成し、どの支店でも開催できるようにしました。

「インラボスト」導入を検討中ですが、うまく機能させるには？

通達だけでは浸透せず、趣旨がうまく伝わらない可能性があったため、部門のミーティングで宣伝したり、自主的な勉強会を開催しているブロックに投稿を促したり、行内報への掲載で、意識付けを図りました。制度がある程度整ってきたので、最近は提案より改善案が増えています。

復帰へのためらいを払拭するために「職場復帰サポート講座」が果たす機能は？

月1回開催しており、冒頭1時間は行内のニュース、行内通達等を伝えます。その後の1時間のうち15分間は、講師をお招きしてご講演をいただき、45分はディスカッションを実施、2時間で終了、というプログラムです。講座を受講するだけで、復帰後すぐ以前の通りに働けるわけではありませんが、情報に触れておくことが重要であると考えています。またバーチャルではなく実際会うことで、女性同士のネットワークが生まれたり、他の子どもを見ることで復帰までの見通しがついたり、復帰後の通勤の練習になる、といった効果もあります。講座の案内を、対象者だけでなく対象者の上司にも送付しているのので、上司からのコミュニケーションのツールにもなっています。また同じ講座に参加する女性からの「自分の支店に行ってきた」という声を聞き、「上司からの働きかけを待つだけでなく、自分から動かなければ」と認識した人もいます。

取り組みを根付かせたい

ダイバーシティ推進に関して今後取り組んでいきたいことは、継続的な意識改革への働きかけです。単発的なセミナー開催に加え、既存の定期研修の内容を拡充したり、評価制度の項目に加える等の取り組みを一層進めたいと考えています。

ダイバーシティを「自然な流れ」に

今、社内で一番読まれている冊子である行内報「ライジングマガジン」に、女性たちのロールモデルとなる女性行員や制度利用者を、継続的に掲載しています。これは広報部が作成しているのので、「人事部からの押し付け」ではなく、行内の情報の1つとして、自然に浸透と意識付けができています。2006年・2007年には、新聞広告に「私らしく、WORK&LIFE」を連載。世間へのPRが目的でしたが、行員からも「こんな取り組みをやっているんだね」と声をかけられました。嬉しい副産物でした。役員レベルへの働きかけも進めています。一番効果があるのは、役員に参加してもらうこと。「育児休業者のための職場復帰サポート講座」や「こども参観日」で話してもらい、両立している女性や子どもを目の当たりにすることで、理解が進むようです。

育児休業制度の利用状況は？

育児休業制度にプラスして、男性にも取りやすい「短期育児休業制度」を設けています。10日間まで、有休扱いで、分割利用も可能です。その他子どもの病気やケガに対応する「看護休暇制度」等もありますが、利用促進は今後の課題です。

「子どものいない女性」「男性」や「グループ企業」への取り組みは？

三井住友銀行の行員の構成の特徴として、中堅層がとて少ないということが挙げられます。現在その層を補うべく、多くの採用を行っています。そこで新しく入ってきた女性たちが、「子どもを産み育てながら長く働く」ことに対する希望を持ってもらうことがとても重要です。希望がなければ若手は安心して働けません。若手を育て、長く働いてもらうためにも、子どものいる女性への施策拡充に取り組んでいます。

「子どものいない女性」「男性」に対しても、福利厚生充実や、新しい仕事にチャレンジできる機会の増加等を実施しています。現在三井住友銀行は、三井住友フィナンシャルグループの中の1企業です。グループ企業はそれぞれ状況も異なっており、ダイバーシティ推進への取り組みも、現状では各社で実施しています。



【参加された皆様の声】

アンケートご回答
ありがとうございました

【気付き・学び】

今後の人材確保の考え方については、現場での動きも必要だと感じました。(20代男性 製造業)
良質な人材を確保するためにはたくさん努力が必要だと改めて思いました。(30代女性 出版会社勤務)
地道な努力の積み重ねというのがとても重要なことを再認識しました。(30代女性 人事アウトソーシング会社勤務)
女性が多い会社ならではの取り組みが聞けて良かったです。(30代女性 IT情報業界)
具体的事例を話していただいて、ありがとうございました。(40代男性 研修提供会社勤務)
制度が充実していることに大変驚きました。(40代男性 卸業)

【活かし、実践したいこと】

女性社員への対応、言葉遣いなど、意識をしていきます。(20代男性 メーカー勤務)
社内でのワーキングマザーを集めて意見交換会。(30代女性 教育関連会社勤務)
根付かせるための小さな活動や休職中の社員と会社をつないでおくための施策。(30代女性 業務請負会社勤務)
自然派生動的に感じられるような地道な取り組み。(30代女性 人材紹介会社勤務)
管理者向け虎の巻は良いと思いました。(30代女性 IT情報業界)
虎の巻はすぐ取り組もうと思います。(40代男性 菓子業界)