

株式会社福邦銀行

業種:金融業/職員数662名(うち女性264名)(平成23年1月1日現在)

ポジティブ・アクションのための社内プロジェクトチームTiaraを設置

女性総合職増加、エリア総合職の職域拡大・管理職登用のための取組を推進

○取組概要○

1 ポジティブ・アクションの取組体制

平成18年10月1日に女性のキャリアアップ支援、ワークライフバランス等を目的にプロジェクトチームTiara（ティアラ）を設置。総務部をオブザーバーとする全社的な取組とし、企業トップ自らもTiaraの取組を社内外に表明している。Tiaraでは、女性行員自身がポジティブ・アクションについての理解を深めるよう意識調査の実施、外部セミナーへの積極的な派遣等を行い、活動内容を行内に配信している。

さらに毎年開催している「役席候補者研修会」にポジティブ・アクションの講座を設け、総務部人事グループから研修を実施している。

2 ポジティブ・アクションの取組内容

【採用拡大】

- ・ 女性が少なかった総合職に積極的に女性を採用。新卒者の採用面接に際し、必ず女性管理職を面接者に含め、男女公平な採用選考としている。
- ・ 総合職への女性の応募を促すために、会社案内で活躍する女性行員の姿や女性管理職登用状況、Tiaraの活動状況を紹介するとともに、就活フェスタでTiaraメンバーによるパネルディスカッションを開催している。

【職域拡大】

- ・ 女性営業職（総合職）の受け入れ体制の配慮として、女性営業職配属予定支店の支店長を集めた研修を実施している。
また、新しく女性営業職を配属する際には先輩女性営業職の勤務支店に配属する配慮を行う他、仕事をしやすいようAT車を各支店に導入した。
- ・ 従来女性の配置が少なかった本部融資部融資統括、事務部システム等専門部署には、経験あるエリア総合職女性の配置を進め、女性の職域を広げる取組を実施している。
- ・ 行内チャレンジ制度（社内公募制度）において、ジョブチャレンジ、ポストチャレンジ、支店長チャレンジを設定している。各々応募資格、手続を明確にし、希望する職務、役職を申請することができる開かれた制度となっている。

【管理職登用】

- ・ 女性管理職候補者を外部講座へ随時派遣し、派遣後登用試験に合格した女性管理職にエリア総合職対象の研修で体験発表をしてもらう等、エリア総合職にキャリアアップの意識づけを行うための工夫をしている。

3 ポジティブ・アクションの取組成果

- ・ 女性総合職採用割合 平成20年 29.6% → 平成22年 33.3%。
- ・ 女性営業職（総合職） 平成20年 5人 → 平成22年 14人。
- ・ 女性の職域拡大（平成20年～平成22年）
 - 融資統括部門 0人 → 2人
 - システム部門 1人（女性で初） → 2人
- ・ 管理職に占める女性人数・比率（平成21年～平成23年）
 - 係長クラス 19人（11.7%） → 21人（14.4%）