

りそなHD

大阪市中央区

[主な業務]  
銀行

従業員数24,582人

うち女性  
14,675人

(正社員6,575人)

女性ライン管理職 939人  
女性ライン管理職比率 23.7%

# 女性のホンキが 企業を変えた!

以前、銀行では女性は補助的な仕事で結婚退職。中枢を担って働き続けるのは圧倒的に男性でした。

平成15年、りそなグループに公的資金が注入されました。いわゆる「りそなショック」です。これが女性活躍の起爆剤となりました。将来に不安を感じた男性社員が多く辞めてい

き、残る女性社員や、パートナー社員（パートタイム）が銀行の屋台骨を担わなければ立ち行かなくなったのです。

平成17年に経営直轄の諮問機関として、「りそなウーマンズカウンセラー」が発足。様々な部署から選ばれた女性社員約20人が月1回、土曜日



河越さん



ダイバーシティ推進室 杉本室長

に集まり、女性が働き続けられる職場環境づくりなど様々な視点から経営陣に提言。「社員・パートナー社員間転換制度」や育児関連制度の拡充など数々の制度改革を実現してきました。

「育児だけでなく、平成25年度からは介護の基礎知識や仕事と介護の両立のための準備などを学ぶ介護セミナーも開催しています」とりそなホールディングスダイバーシティ推進室長の杉本仁美さん。

平成28年のワーキングマザー比率は26%（女性社員の4人に1人。女性ライン管理職（部下のいる管理職）比率は23.7%。結婚出産育児退職率は1.1%まで下がりました。

## 時短勤務は 自己マネジメントの一步

りそな銀行南森町支店の河越麻衣子さんは入社11年目で法人融資の審査・管理を担当。約1年の育児休業を取りました。

「同期など、まわりに育休を取って働き続ける女性が当たり前にいるので心強く、ライフイベントと自分の働き方がイメージしやすかった」と

言います。会社のプレママセミナーや復職支援セミナーで知識を得て、妊娠中から保育所の下見をしたり、育休中も時々職場に出向いたり、自宅学習システムを活用して仕事の情報を入手するなど、準備怠りなく復職できました。

復職して10か月。時短勤務を利用して定時より45分早く帰宅し、子どもを保育所に迎えに行つて夕食、入浴、寝かしつけの毎日です。「時間に対する意識が変わりました。早く帰るからこそ、自分の仕事を効率的にマネジメントしないと。そうす



平野支店長

ると自然と、職場の仲間の仕事の進行具合にも気を配り、後輩に自分の知識を伝えるようになりました。上司の平野浩司支店長は「彼女のメリハリの効いた働き方は、周囲の意識も変える効果がある」と言います。

## 「スマート社員」制度導入

同社では平成28年4月から、「勤務時間」が「業務範囲」を限定できる新たな職種として「スマート社員」制度の運用を開始しました。例えば、子育て中であれば、スマート社員へ一時的に転換することで、子どもが小学校3年生の3月末まで時短勤務が継続できるなど、ライフイベントに合わせた柔軟な働き方が可能に。また、パートナー社員には、勤務時間もしくは業務範囲を限定した形で正社員への登用の道を開きます。

この新制度を支えているのは、同社が他に先駆けて導入した「同一労働同一賃金の仕組みです。正社員、スマート社員、パートナー社員の3職種には共通の職務等級・人事評価制度が適用されていて、職務の難易度や職責の大きさなどを示す職務グレード（職務等級）が同じであれば基本給である職務給も時給換算で同じ。転換制度や登用制度によって職種が変わる場合でも、職務グレードや職務給の水準は変わらないので、透明度の高い運用が可能です。

## トップの意識が制度を動かす

次々と新制度にチャレンジするりそなグループ。「育児だけでなく介護などいろんな『事情』を抱えた社員がいる。この制度を使いこなすには、お互い様と言いつける空気を作るのが大切。それが管理職の仕事です」（平野支店長）。制度を動かすにはトップの意識も欠かせません。

