

## 株式会社 日本政策金融公庫 津山支店 (津山市山下)

- 業種：政策金融機関
- 従業員数：10名（男性：7名 女性：3名）
- HP：<https://www.jfc.go.jp/>

## 取組のきっかけ

2008年に4つの政策金融機関が統合し日本政策金融公庫が発足。統合後、男女共に能力を最大限に発揮して活躍できる職場の実現を目標としました。女性のキャリア開発を推進するとともに、男女共にワークライフ・マネジメントの実践に取り組んでいます。

仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働く一方、子育てや介護の時間、自己研鑽や社会貢献活動など個人の時間も大切にすることで、豊かな生活の実現を目指します。一人ひとりが生き生きと輝きながら自身の個性を発揮することが、さらなる組織の活性化に繋がると考えています。

## 取組内容

## ①女性のキャリア開発

- ・女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」（管理職に占める女性の割合7%以上（2023年4月時点）を目標に設定しOJTや集合研修により女性職員を育成するプログラム）
- ・業務職育成制度
- ・メンタリング制度

## ②ワークライフ・マネジメント支援

- ・フレックスタイム制や勤務時間の短縮
- ・男性の育児関連休暇
- ・配偶者転勤同行制度
- ・結婚特例制度（勤務地を配偶者と同居可能な店舗に限定。転居を伴う異動を2年間免除。）
- ・育児休業者職場復帰サポートナビ

## ③職員による積極的な活動推進

- ・女性活躍推進委員会による活動（年度初めに女性活躍推進活動計画を策定して取組を推進。）
- ・女性活躍推進専任者の配置 …など

## 社内での働きかけ

社内の取組や制度について、社内報や啓発ポスター、女性活躍推進専任者による発信等により、職員に積極的に周知し理解の促進に努めています。管理職に対しては、部下の計画的な休暇取得を呼び掛け、年間を通じて進捗に気を配るよう周知しています。

## 取組の成果（社員の感想など）

「管理職に占める女性割合5%（2018年4月時点）」

を目標に女性管理職の積極的登用を進めてきた結果、5.1%と目標を上回りました。（2012年4月時点1.2%→2015年4月時点2.7%→2018年4月時点5.1%）

《フレックスタイム制利用中の女性職員の声》「フレックスタイム制は柔軟に勤務時間の変更ができ大変助かっています。上司に制度利用を勧めいただき、周囲の理解・サポートも得ることで、子育てや家事をしながらも安心して仕事に取り組むことができます。」

《上記の女性職員の上司》「フレックスタイム制は公私の状況に応じて時間を調整できるため、お願する仕事量を調整することもなく、係の中心選手として頑張ってもらっています。」

《育児関連休暇を利用した男性職員の声》「組織として休暇の取得を推奨しているため、スムーズに休暇取得ができました。里帰り出産だった妻の出産に立会い、病院への迎え、役所手続き等に活用しました。共働きの妻の職場復帰に向け、家事育児を分担しており、掃除、洗い物、子のミルク・風呂は私が担当しています。」

《フレックスタイム制を利用し業務職育成制度登録中の女性職員の声》「フレックスタイム制については、コアタイムを決め、業務の繁閑に柔軟に対応できています。スケジューラーを利用して、同僚へ仕事の「見える化」を図っています。そのため、突発的なことで急に休んでも期限付きの仕事を周囲が助けてくれます。業務職育成制度については、仕事のレベルアップのために頑張り、今後は単純業務のIT化がさらに進むため、高度な判断を要する業務等、職域を広げることを重視しています。」

