

# ダイバーシティ

## ダイバーシティに関する基本的な考え方

りそなグループでは、従業員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感できる組織づくりを通じて、「人づくり」を進めています。2011年6月にはダイバーシティ推進室を新設。「現場が主役」「自律性」「多様性」をキーワードに多様な人材が活躍できるフィールドづくりに取り組んでいます。

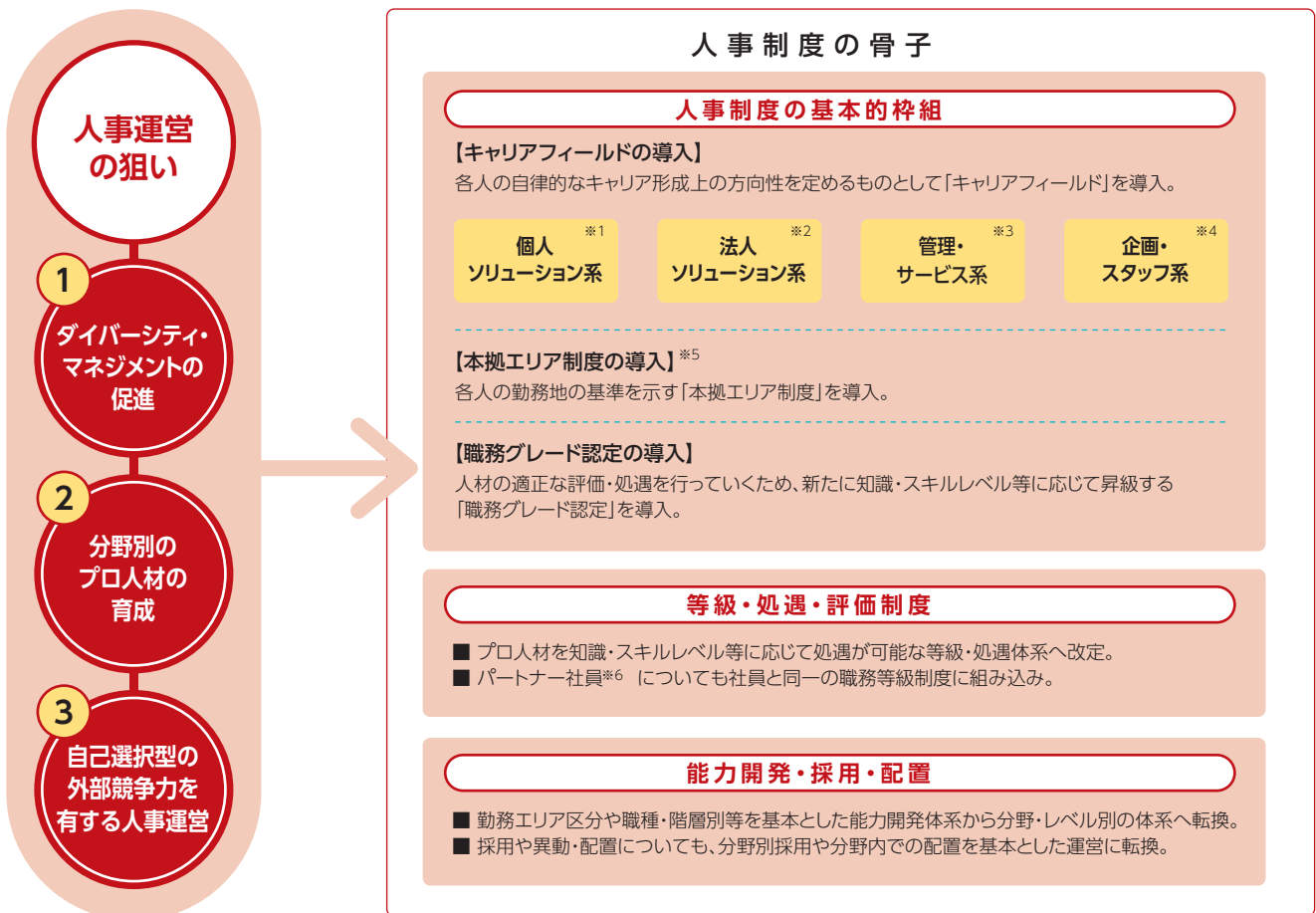
### 人事制度

りそな銀行及び埼玉りそな銀行、近畿大阪銀行では、①ダイバーシティ・マネジメントの促進、②分野別のプロフェッショナル人材の育成、③自己選択型の人事運営の実践を狙いとした人事制度を導入しています。

この人事制度の中では、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を実現していくため、個々人のキャリア形成上の方向性を定める「キャリアフィールド」、さらには、りそな銀行、埼玉りそな銀行においては各人の勤務の本拠地を定め

る「本拠エリア制度」を導入しています。

なお、ダイバーシティへの取り組みを更に推し進めていくため、2015年10月に現行制度を発展させる形で人事制度の一部改定を予定しています。この改定により、「すべての人材が意欲を持って能力向上を図り、キャリアアップできる」とことと「すべての人材がワークライフバランスに応じた多様な働き方ができる」ことを両立し、「各人の自律的なキャリア形成を支援し、長期の就業をサポートする」ことを実現していきます。



※1 個人ソリューション系  
■個人顧客へのソリューション提供、営業店の業務支援  
■個人分野のビジネスモデルや新商品・サービスの企画・開発

※2 法人ソリューション系  
■法人・企業オーナーへのソリューション提供、営業店の業務支援  
■法人分野のビジネスモデルや新商品・サービスの企画・開発  
■取引先の与信審査・企画・管理

※3 管理・サービス系  
■内部・事務管理、サービス品質の向上に向けた運営及び企画  
■効率的なオペレーション体制の構築に向けた運営及び企画

※4 企画・スタッフ系  
■経営戦略・部門戦略の企画立案  
■リスク管理や内部統制、組織インフラなどの組織体制構築に向けた企画・運営・管理

※5 りそな銀行及び埼玉りそな銀行では、「本拠エリア制度」の導入に合わせ単身赴任手当の支給対象の見直しや帰省制度・留守宅管理サービスを新設するなどして、本拠エリア以外での勤務時にも安心して働ける環境づくりを目指しています。

※6 パートタイマーなど

## 自律的なキャリア形成のために

従業員一人ひとりが自らの「意志」や「選択」によってキャリアアップが図れるよう、様々なキャリア形成支援制度と能力開発プログラムを導入しています。

### キャリアアップ支援制度

#### ポストチャレンジ制度

社内外の派遣研修や新規プロジェクト業務など幅広い分野での必要な人材を社内公募する制度で、意欲のある社員に積極的にキャリアアップの機会を提供しています。

#### FA制度(フリーエージェント制度)\*

高い業績を上げるなど一定の評価を得た社員に対し、FA権を付与し、自らが希望する業務や部門などに就くことができる制度で、自己実現の機会を提供しています。

※りそな銀行、埼玉りそな銀行のみ

#### キャリアエントリー制度

社員一人ひとりが、会社からの指示ではなく、特定の研修や将来経験したい業務を選択エントリーする制度で、自分自身のキャリア形成を自ら築くことをサポートしています。

#### キャリアフィールド転換制度

本人の希望や適性に応じてキャリアフィールド(コース)を変更できる制度を導入しています。

#### ■ 自己選択型キャリア形成ロードマップ

	キャリア形成支援制度	プロフェッショナル人材
法人コース	ポストチャレンジ制度	法人営業 企業年金 コーポレートファイナンス 不動産関連業務、など
個人コース	キャリアエントリー制度	個人営業 ローン関連業務 投資商品企画 プライベートバンキング、など
管理・サービスコース	FA制度	店頭接客 事務マネジメント CSサポート サービス改革、など
専門系	キャリアフィールド転換制度	ファンドマネージャー アクチュアリー アナリスト
新入社員基礎研修	コース別研修	選択型研修(りそなビジネススクール)

### 能力開発プログラム

#### りそなビジネススクール

従業員の自律的な能力開発を支援するために、休日を利用して、知識やスキルを習得する講座やセミナーを開催しています。

内容は財務分析、金融マーケット、事業承継など銀行業務に関連する知識をはじめ、コミュニケーション・ロジカルシンキングなどのビジネススキルや資格取得支援講座まで多岐にわたっています。



#### 自宅学習システム「Resona My Study」

“いつでも、どこでも”自律的に学べる環境を整備し、社員一人ひとりが自ら学ぶ風土に繋げていくことを目指し、グループ共有のインフラとして2015年4月より「Resona My Study」を開始しました。この中で、ダイバーシティ・マネジメントの一環として、「働くママを応援する」コンテンツを通し、仕事と出産・育児の両立をする従業員向けに、「復職支援プログラム」を展開しています。



## 多様な人材が活躍できる仕組みづくり

りそなグループでは、従業員一人ひとりの個性をお互いに理解し認め合い、それぞれが持てる力を最大限に発揮して活躍することにより、全ての従業員がイキイキ働ける職場を目指しています。また、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2014年度は21.9%になっております。

りそなグループは、こうした取組みが評価され、2014年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業として、2012年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として実施されているものです。

また、りそな銀行では2013年には経済産業省が共催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選出され、埼玉りそな銀行では2012年埼玉県が主催する「多様な働き方実践企業」としてプラチナ企業に認定されています。



## りそなウーマンズカウンスル

2005年4月、女性従業員の声を経営に反映させることを目的に、経営直轄の諮問機関として発足しました。これまで、女性が働き続けられる職場環境づくりや、キャリア形成のサポートなど経営に提言し、「社員・パートナー社

員間転換制度」「JOBリターン制度」など制度改革を実現してきました。2013年度からは「介護」の問題にも注目、「介護セミナー」を開催するなど活動の幅を広げています。

取組み項目	具体的内容
変形労働時間	1ヶ月の変形労働時間制の導入 年間休日122日に設定
育児	育児休業 1歳2ヶ月に達するまで(事情により最長2歳1ヶ月まで)
	育児勤務(短時間勤務) 3歳に達するまで(事情により小学校3年生修了まで) 8:40~17:25の間で決定(ただし1日6時間以上)
介護	介護休業 最長1年まで
	介護勤務(短時間勤務) 介護休業として通算1年まで 8:40~17:25の間で自由に設定(ただし1日6時間30分以上)
社員・パートナー社員間転換制度	育児・介護の事由により、勤務時間や業務負担を軽減したい社員について、一定期間パートナー社員(パートタイマー)への転換を認めるもの
JOBリターン制度	結婚・出産・育児等により退職した社員を対象とした再雇用スキーム

りそなウーマンズカウンスルからの提言

## りそなウーマンズカウンスルの提言により始まった事例

### プレママセミナー

妊娠中の女性従業員向けに、制度内容の説明や、先輩ママからのアドバイスなどを通じて、子育てと仕事の両立といったワークライフバランスについて考える機会を設けています。開催は、TV会議システムを利用して、参加の機会を増やしています。



プレママセミナー

### 女性向けセミナー

キャリアプランとライフプランの両方を考えるきっかけや、中長期的にキャリアを考えるセミナーを開催。また、マネージャーの女性達のネットワークの場としてネットワーキングセミナーを開催。いきいき働く女性を応援しています。

### 介護セミナー

2013年度から定期的に、介護の基礎知識や将来の備え、仕事と介護を両立するために準備することなど情報提供の場としてセミナーを開催しています。



介護セミナーの受講風景

### 仕事と育児両立支援ガイドブック作成

仕事と育児を両立するために、本人・上司・周囲への相互の理解をより深めることを目的として、妊娠・出産から育児中・復職後までの考え方や行動のヒントをそれぞれの立場でまとめています。

## 復職支援セミナー

短時間勤務制度のほか仕事の負担を軽減したい社員には、育児勤務期間中に社員がパートナー社員に転換、再度社員に再転換できる「社員・パートナー社員間転換制度」や育児などの理由で退職した社員を再雇用する「JOBリターン制度」の導入により、多様な働き方を実現するなど、育児支援のための環境整備に取り組んでいます。

また、育児休業中の社員を対象に「りそな復職支援セミナー」を開催し、休業中の業務内容の変更点、先輩ママのアドバイスをはじめ、仕事と育児の両立に向けた心構えを伝え、不安解消だけでなくネットワークの場、モチ

ベーションの維持を図っています。2014年度は220名が参加しています。

### ■復職支援セミナー



次世代認定マーク(愛称:くるみん)とは、少子化対策の一環として、子育て支援などへ積極的に取り組む企業が取得できる認定証です。りそな銀行は2010年、埼玉りそな銀行は2008年・2011年、近畿大阪銀行は2011年にそれぞれ取得しています。

## 再雇用制度の導入

少子高齢化に対応し、2006年4月からグループ各社で定年を迎える従業員を対象に最長65歳まで再雇用するマスター社員制度を導入しています。2013年4月には法改正を反映し、希望者全員を再雇用する枠組みとしていますが、多様化する従業員の就労価値観やライフプランへ対応するため、勤務形態の拡充や管理職への登用を可能と

する等、更なるマスター社員制度の充実も図っています。単に就労機会を確保するだけでなく、ベテラン従業員がやりがいを持ち、その知識・スキルを効果的に活用できる環境を整えていくことで、「りそな」の強みにつなげていきたいと考えています。2014年度はりそなグループ各銀行の合計で、109人をマスター社員として再雇用しています。

## 障がい者雇用

りそなグループでは、すべての従業員がお互いを理解し認め合い、能力を発揮し、活躍することができる「働きやすい職場づくり」に取り組んでいます。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率についても、2014年度りそなグループ全体で2.16%と、目標の2.0%を上回る実績を計上しています。

## りそなブランド表彰

「りそなブランド表彰」は「りそなブランド宣言」を具現化するために、2006年にスタートした表彰制度です。従業員の気づきや工夫、自発的な取り組みなどの好事例をグループ内で共有し広く実践することで、一人でも多くのお客さまに“満足を超える感動”をお届けすることを目的としています。グループ各社での取り組みの中から、毎月、金・銀・銅の月間賞を決定し、その中から半期に一度の全従業員投票によ

り「りそなブランド大賞」を、さらに全役員の投票により「細谷英二賞」を決定します。日々の業務の中での自発的な取り組みを表彰することで、従業員の意識を向上させています。



# 従業員とのコミュニケーション

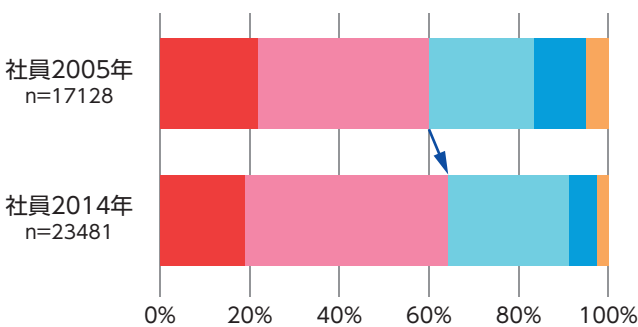
## 従業員アンケート

りそなグループでは、全従業員を対象とした意識調査を2005年より毎年実施しています。

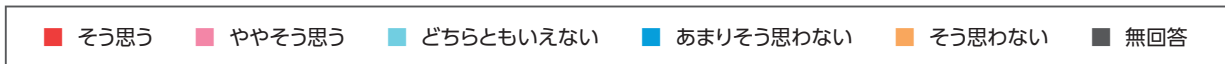
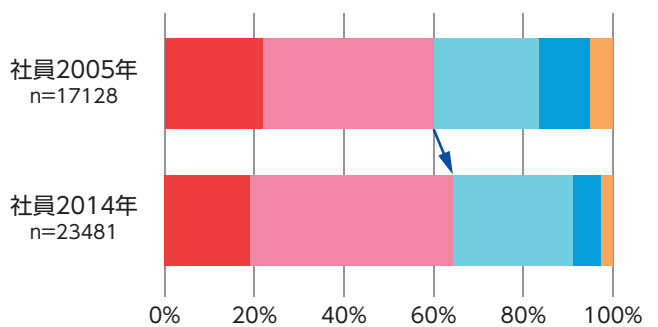
会社や職場、仕事などに対する従業員の期待値や満足度・負担感などを的確に把握し、この調査結果を従業員にとってより働きやすい職場環境の整備に活用しています。

また当該年度の意識の把握だけでなく、経年変化についても把握し活用しています。2014年度調査では、所属銀行で働くことの満足度や愛着度が10年前と比べ、上昇しています。また、今後目指すべきイメージとして「将来性がある」「一流」といった項目が大きく上昇していることから、会社の成長への期待が高まっていることがうかがえます。

### Q 所属銀行で働くことに満足している



### Q 所属銀行に愛着を感じる



#### ■ 今後目指すべきイメージ(情緒面)

順位	項目	ポイント	2005年比増減率
1	将来性がある	69.7	+23.4% ↑
2	信頼できる	69.0	-1.2% →
3	経営が健全な	61.7	+1.8% →
4	一流の	54.5	+39.3% ↑
5	誠実な	53.9	+0.2% →

#### ■ 今後目指すべきイメージ(機能面)

順位	項目	ポイント	2005年比増減率
1	社員の能力が高い	69.1	+13.7% ↑
2	対応がスピーディである	64.8	+2.0% →
3	商品・サービスの質が高い	62.7	-2.2% →
4	社員が商品・サービスを熟知している	60.7	+9.2% ↑
5	窓口や担当者の対応がよい	54.0	-9.6% ↓

## 経営者との意見交換「タウンミーティング」

現場第一線の従業員と経営トップが意見交換を行う「タウンミーティング」を2003年から開催し、2014年度は29回開催しました。直接会話を通じて、新たな銀行像の構築に向け、経営トップと一線の従業員が同じベクトルを共有することで、従業員の意識醸成を図るとともに、風通しが良く、従業員の人間性を大切にす風土づくりにも貢献しています。

