



▲中央が猪塚良弘支店長

「どんな取り組みを行っていますか。」
 「本店と全国152の支店で女性職員が能力を最大限に発揮できる職場づくりをめざし、キャリア開発、仕事と休暇を両立するワークライフ・マネジメント支援、職員の積極的な活躍推進の3つを柱に活動を進めています。」
 「キャリア開発の内容は？」
 「新卒の女性総合職採用比率30%を目標に設定。毎年これを上回る実績を達成し、平成27年は4割を超えました。管理職に占める女性の割合は現在2.7%ですが、これを5%にする目標を掲げ、候補者を5年間かけて育成するプログラムも導入しました。事務職か

新卒女性の総合職比率30%を達成

平成20年、4つの政府系公庫が統合して発足した日本政策金融公庫は重要課題として「女性活躍の推進」に取り組んでいる。どんな成果が出ているのか。大阪支店（大阪市北区）の猪塚良弘支店長に聞いた。

経営課題として女性活躍の推進に取り組む

金融業

**株式会社
日本政策金融公庫**
 (大阪支店)
 大阪市北区

[主な業務]
 国民一般、農林水産業者及び中小企業者向け業務等



ライフスタイルに応じた制度に感謝

中小企業営一事業総括課
 坪田喜美子さん



「2歳になる子どもがいます。育休中は上司面談の機会を頂き、不安を随分と解消できました。復帰後は退社を30分繰り上げ、その分家族と過ごす時間を増やしています。事務職から業務職になり責任が重くなりましたが、仕事ができる時間が短い分、効率よく業務を進めるように心がけています。仕事に育児に忙しいけれど充実の毎日です」

自分のスキルを高める重要な場

近畿ブロック女性活躍推進専任者
 川口晃世さん



「毎年度、各支店で女性活躍推進活動に関する計画を立て、近畿ブロックアワードで成果を発表しています。優秀な取り組みを実施した支店は本店アワードに参加。年々内容がレベルアップしており、取り組みが定着するようサポートするのも専任者の活動の一つです。専任者の活動期間は1年限定ですが、自分の将来のキャリアを見つめる貴重な経験ができました」

「出産・育児や介護が必要な場合、育休や勤務時短を取り入れ、託児や病児保育の費用も補助します。転勤が多い総合職向けの特例制度により、転居を伴う異動を一定期間免除するほか、配偶者の転勤の際、同一地域に異動できる制度も備えています。」
女性活躍推進専任者が活動をサポート
 「休業者向けのサポートはありますか。」「育休中はどうしても孤立感を感じ

「産休前からは融資を扱う業務職への職域拡大のための3年間の育成制度も。OJTや研修を通じて、優秀な人材を育てていきたいですね」
 「ワークライフ・マネジメント支援で」
 「職員が積極的な活躍を進めるための取り組みは？」
 「本店と全国10支店に支店長を委員長とする女性活躍推進委員会を設け、女性活躍推進専任者が支店の活動をサポートしています。大阪支店もその一つです。専任者を配置し、26支店がある近畿ブロックの活動を主導する役割を担い、各支店における活動をサポートしています。」

ドボルザークの「家路」で退社を呼びかけ

「大阪支店独自の取り組みは？」
 「毎朝1時間、業務集中の時間を設けています。この間は電話対応も専門スタッフが代行、他課との交渉も原則禁止。打ち合わせを30分に収める『会議ダイエット』も導入しました。毎週水・金は『フリー残業デー』で終業10分前にドボルザークの『家路』を流し、退社を呼びかけます。職員の発案で取り入れたのですが、音楽が家を連想するのが、アンケートでは8割近くの職員が『早く帰るようになった』と回答し、大きな効果も上げています。これからも業務の効率化やワーク・ライフ・バランスの推進により、女性だけでなくすべての職員が働きやすい環境をつくっていききたいと思えます」

