りそな銀行における「女性活用」の取組み

はじめに

働く女性が増え，企業における女性従業員の活用（以下「女性活用」という）が社会の流れともいわれるなか，銀行業界では，新たな商品開発等に向けた女性による専門チームの発足や女性が働きやすい職場づくりのためのプロジェクトの開始等，「女性活用」を意識した動きが始まっている。

以下では，03年の設立当初から「女性に支持される銀行№1」を目指して様々な取組みを展開しているりそな銀行について紹介する。

1　女性従業員における業務範囲の拡大

「女性活用」については，りそな銀行合併前の旧大和銀行および旧あさひ銀行でも取り組まれていた。しかし，従来はまだ性差を業務と結びつける傾向が強かったという。

その後，投信や保険，住宅ローンといった新しい業務のウェイトがますます高まり，これまでの考え方では十分な対応が難しくなってきた。そして，03年にりそな銀行が設立されると，新しい業務の担い手として女性が注目され，業務範囲や制度の見直し等が進められた。

例えば，住宅ローンでは，これまで女性は「融資係」として受付等の事務担当である場合が多かったが，女性も顧客への対応や業者営業を行えるよう業務範囲を拡大させた。また，金融機関間の住宅ローン競争が激しさを増すなか，同行では，より迅速に住宅ローンを推進するため，住宅ローンを他の業務から切り離し，企画から営業，融資実行までを一貫して取り扱う「ローンビジネス部」を本部に新設し，「ローンセンター」を各地に設置した。これら新設部署には，多くの女性が配属された。このように，住宅ローンでは従来からのしがらみや前例にとらわれることが少ない新設部署が統括し，さらに女性従業員が多いことから，女性が活躍しやすい雰囲気が作られ，「女性活用」のパイロットケースとなっている。

りそな銀行における「女性活用」の主な取組み

	取組事項
03年10月	個人渉外業務，ローン業務の管理職ポストとして「アソシエートマネージャー」を設置。女性の管理職登用が促進される。
	人事制度を「一般職」と「総合職」との区分から，「エリアフリー」（転勤あり），「エリア限定」（転勤なし）との区分に変更
05年	「スタッフ社員」から正社員への登用制度を導入
05.4	「ウーマンズ・カウンシル」発足
05.7	「スタッフ社員」のうち投信や保険の販売に携わる渉外担当者にボーナス支給
05.下期	先輩女性社員が後輩を支援・援助する「メンタリング制度」導入
05.10	「女性リーダー育成研修会」開始
06.2	「JOBリターン制度」導入，退職社員の会「りそネット」発足
06.6	金融商品やサービスを企画したり，営業を手がける女性専門チーム「私の力（チカラ）プロジェクト」開始
06.7	正社員が育児や介護等を理由に，一定期間「スタッフ社員」（非正社員）としての勤務が出来る制度を導入
07.1	「りそなママの会」開催

資料　聞き取りおよびりそな銀行HP，新聞，雑誌記事などを参考に筆者作成

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。

2　女性従業員のネットワーク化・組織化

このほか，同行では女性従業員における多様なネットワーク化・組織化の動きもみられる。その中核を担っているのが，支店長や関連会社の役員のほか，一般の職員等様々な立場の女性職員で構成されている「ウーマンズ・カウンシル」である。

「ウーマンズ・カウンシル」では，「長く働き続けられる職場環境創り」や「女性のキャリア形成」のための検討や提言等を行っている。「ウーマンズ・カウンシル」によって具体化された取組みとしては，営業課長クラスを対象にした「女性リーダー育成研修会」をあげることができる。同研修会では，半年の間，毎月１回（１泊２日）の研修が行われているが，当初は業務に直接関係する研修でないとの理由から「仕事が忙しいので参加できない」といった声が多かった。また，研修会を始めた当初は日ごろの不満を唱える女性も少なくなかった。しかし，その後は「文句を言っているばかりでは状況は変わらない。自分たちに何ができるのかを考えよう」といった前向きな認識が出席者の中で生まれ，問題解決に向けた熱心な議論が行われるようになった。また，通常の業務では共有できない従業員同士の連携づくりにも役立っているという。

このほか，育児休業中やこれから出産をむかえる女性従業員を対象にした「りそなママの会」の開催や退職した女性の再雇用を促すことを目的にした退職者の会「りそネット」の発足等，多様な組織・ネットワークづくりが行われ，女性従業員の連帯感が高められている。

3　スタッフ社員（非正社員）の活用

同行では，スタッフ社員と呼ばれる非正社員に対して様々な制度を導入している。

具体的には，スタッフ社員から正社員への転換制度の導入（05年）や投信や保険等の販売を行っている「渉外スタッフ」へのボーナスの支給（05年７月）等があげられる。また各種の研修では，その対象を基本的に正社員とスタッフ社員で区別することはなく，スタッフ社員であってもキャリアアップのための研修が受けられる仕組みとなっている。

このほか，出産・育児や介護負担への配慮として，「時短制度」（勤務時間を短縮できる制度）だけでなく，「スタッフ転換制度」（出産・育児，介護等の負担が大きい期間，雇用形態を正社員から拘束時間の短いスタッフ社員に切り替え，育児等が落ち着いた段階で再び正社員として復職する制度）や「JOBリターン制度」（出産・育児，介護等で一度退職した女性を原則正社員として再雇用する制度）等，働き方に対する女性のニーズに沿った様々な制度を導入している。

おわりに

このように，りそな銀行では「女性活用」について各種の取組みが進められている。

翻って，農協の信用事業についてみると，ある農協では女性職員を住宅関連業者への営業担当として登用しており，また他の農協では「年金センター」を女性職員が中心となって運営している等，「女性活用」の取組みがみられる。今後，農協にとっては限られた人員をいかに活用するかといった観点から，また地域にとっては女性の雇用先の確保という観点から，りそな銀行でみられるような女性従業員の声を生かした「女性活用」の取組みが，より多くの農協で進められることが期待される。

＜参考資料＞
りそな銀行ホームページ，日本経済新聞（05年７月５日，06年４月４日，５月16日），『金融ジャーナル』2006年８月号金融ジャーナル社

（主事研究員　栗栖祐子・くりすゆうこ**）**

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。