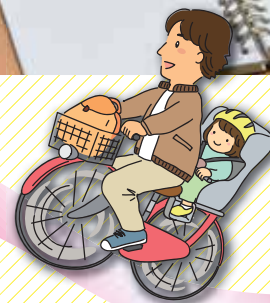


こんなみなさんに読んでほしい冊子です

- ✔ これからのキャリアを考える働く女性のみなさんへ
- ✔ 自分の生き方も考え始めたい働く男性のみなさんへ
- ✔ そんな部下や後輩たちを応援したいみなさんへ
- ✔ 人間らしい働き方の仕組みを作る職場のみなさんへ
- ✔ 就職先を選ぶ参考として、これから働くみなさんへ
- ✔ 多様な生き方を大切にしたい、多くのみなさんへ



組織で働く
先輩たちからの
応援メッセージ集
2020
Spring



ダイバーシティマネジメント

キャリアアップ、イクメン、ワーク・ライフ・バランス…
生き方&働き方 ダイバーシティ

キャリアアップ、イクメン、ワーク・ライフ・バランス…
生き方&働き方 ダイバーシティ

企画・編集 我孫子市秘書広報課男女共同参画室
270-1192 我孫子市我孫子1858 TEL:04-7185-1752
Facebook▶

印刷 有限会社マエダ印刷 イラスト 櫻井麻紀子



発行 2020年3月

INDEX

ダイバーシティマネジメント
キャリアアップ、イクメン、ワーク・ライフ・バランス
生き方&働き方 ダイバーシティ

千葉銀行に見る女性活躍と男性育休取得の進め方

- ☑ ダイバーシティは女性活躍推進から ▶p4
- ☑ 女性管理職が増える土壌づくり ▶p5
- ☑ 男女を問わず適材適所に ▶p6
- ☑ 実現した男性育休取得率100% ▶p6
- ☑ 女性活躍推進についてもうひと言… ▶p8
- ☑ 妻の時間を作る。育児は交替で ▶p9
- ☑ 対外的な評価にも積極的にチャレンジ ▶p10

我孫子市で働く女性管理職に会いに…千葉銀行天王台支店を訪ねました

- ☑ 研鑽を重ねればチャンスが ▶p12

2つの応援メッセージ 新しい自分を感じよう

- ☑ キャリアアップには「仕事を楽しんで」▶p14
- ☑ 育休は取ることに意味がある ▶p15

ご協力いただいたみなさんの肩書・役職はそれぞれの取材時点のものです。



千葉銀行に見る 女性活躍と男性育休取得の進め方

千葉銀行は地域に根差した銀行として県内でおなじみですが、女性活躍などに関する国の認定や表彰を受け、ダイバーシティ先進企業として全国的にもその名を知られています。

この旗振りを担っているのがダイバーシティ推進部です。同部を訪ね、女性の活躍と、男性の主体的な家事・育児参加のきっかけとなる育児休業取得推進のヒントを探りました。

(2020年1月30日取材)

ダイバーシティ推進部・部長の三岡弓子さん(左)と荒渡謙太郎さん(千葉銀行本店で)

株式会社千葉銀行 1943年3月設立。従業員数4,224人。国内182店(内千葉県内160店舗)、海外3店、グループ企業14社。本店は千葉市中央区(2019年3月31日現在)

ダイバーシティは女性活躍推進から

当部が新設されたのは2014年10月です。全社あげてダイバーシティ推進に取り組むため、人材育成部の中にあつた女性活躍サポートチームが独立し、誕生しました。柱となる仕事は女性活躍推進です。あわせて男性職員の育児参加を促しています。全ての役員と職員にダイバーシティへの理解を深めてもらうことも大切な役割です。人材育成部や経営企画部働き方改革推進室なども連携しながら、男女がともにやりがいを持って働くことができる環境づくりに努めています。



Interview1 ダイバーシティ推進部 主任調査役 荒渡謙太郎さん

1998年東金支店入行。営業店での渉外業務、営業統括業務を経て2017年より現職。民間団体主催の男性育休促進イベントなどで登壇。

* 表の中でマークした言葉の解説は10ページで ▶

千葉銀行ダイバーシティ推進の歩み

- **2011年**.....
 - ・人材育成部内に女性活躍サポートチーム設置(10月)
- **2014年**.....
 - ・ダイバーシティ推進部新設(10月)
 - ・厚生労働省 **イクメン企業アワード** 特別奨励賞受賞(10月)
- **2015年**.....
 - ・ダイバーシティ行動宣言(3月)
 - ▶ **女性活躍推進法**公布(8月)
 - ・女性が輝く先進企業表彰内閣府総理大臣表彰受賞(12月)
- **2016年**.....
 - ・J-Winダイバーシティ・アワード企業賞・ベーシック部門準大賞受賞(3月)
 - ・女性活躍推進法に基づく行動計画策定
 - ・県内で初の女性活躍推進法に基づく **えるぼし** 3段階目の認定取得(4月)
- **2017年**.....
 - ・厚生労働省「第1回働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」奨励賞受賞(3月)
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく **プラチナくるみん** の認定取得(8月)
- **2018年**.....
 - ・地方銀行で初の経済産業省・東京証券取引所 **なでしこ銘柄** 選定(3月)
 - ・県内で初の厚生労働省「均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門・厚生労働大臣優良賞」受賞(11月)
- **2019年**.....
 - ・頭取が内閣府「男女共同参画社会づくり功労者」内閣総理大臣表彰受賞(6月)
- **2020年**.....
 - ・厚生労働省 **新・ダイバーシティ経営企業100選プライム** に選定(3月)

女性管理職が増える土壌づくり

当行は2016年、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、2020年度に女性管理職比率を20%、女性リーダー職比率を30%とする目標を掲げました。リーダー職とは管理職の一手手前で、支店でいうと、支店長代理。そして、次長、副支店長、支店長と続く職階が管理職です。

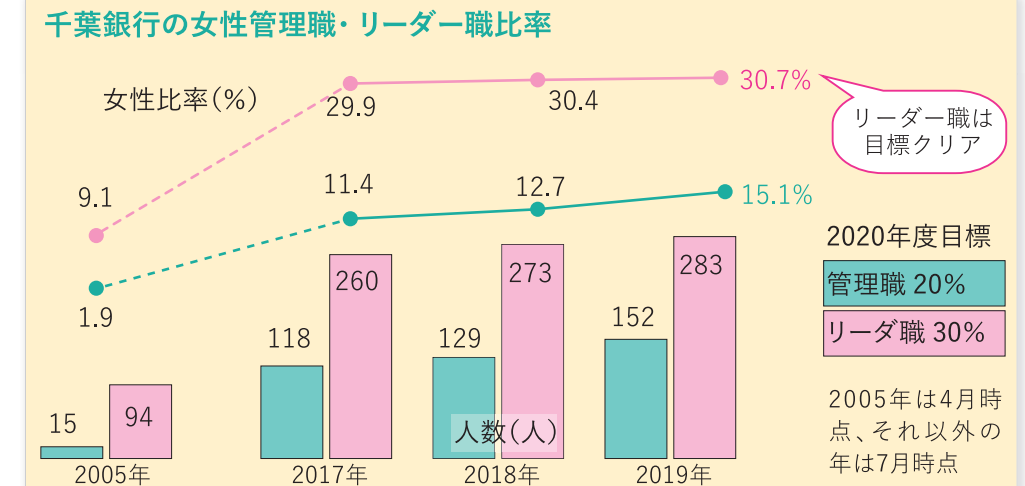
女性の管理職を増やすためには、まずリーダー職の層を厚くしていくことが重要です。当部では、これからリーダー職に就く女性職員に対し個別面談を実施しています。女性の相談員が支店を回り年間約700人から話を聞きます。1人30~40分程度、これからのことを一緒に考え、チャレンジを促します。結婚や出産、あるいは今後のライフプランなどについて、自身の経験も踏まえて対応しています。

女性管理職数は、2005年4月の15人から2019年7月の152人へと、約10倍に増えました。比率で見ると、同時点で1.9%から15.1%へと大幅に上昇しています。



Interview2 ダイバーシティ推進部 部長 三岡弓子さん

1986年豊四季支店入行。コンサルティングプラザ千葉所長、真砂支店長、小室支店長、資産運用サポート部副部長を経て2019年より現職。



男女を問わず適材適所に

管理職登用だけでなく、もっとさまざまなフィールドで女性が働くようにしたいと考えています。本部では企画業務に女性が少なく、支店では営業職は増えても、その中で法人営業を担当する女性の数はまだ少ないのが現状です。性別による配属の偏りは払しょくしていかなばなりません。

そのために、直属の上司など管理職のさらなる意識改革を進めたいと思います。誰もが部下を持ったらその得意なところを見極め、育てていくのが当たり前となるように。女性職員に限ったことではなく、誰もが働きやすく、働き続けることができる企業の条件ではないでしょうか。

実現した男性育休取得率 100%

育休を取得しようとする男性職員を後押しするため、これまで「イクメン・イクママセミナー」や、男性の育児に関する各種ハンドブックの作成を行ってきました。

また、「仕事も育児も!! すてきなパパ宣言」を制定しています。この取り組みは、育休取得希望者が、父親としてどのように育児に関わるかについて家族とも話し合ったうえ、1枚の宣言書シートに記入し、所属長に提出するもの。本人の同意があれば育休明けまで職場に掲示され、同僚の応援ムードも高まるというわけです。

こうした結果、2018年度にはついに、男性育休取得率（対象となる男性のうち実際に取った人の割合）が100%となりました。ただ、男性も働きながら育児を主体的に担うことが本来目指すところです。育休はその最初のきっかけになると考えています。短い期間の育休でもまず対象者全員が取ることを継続していきたいと思っています。

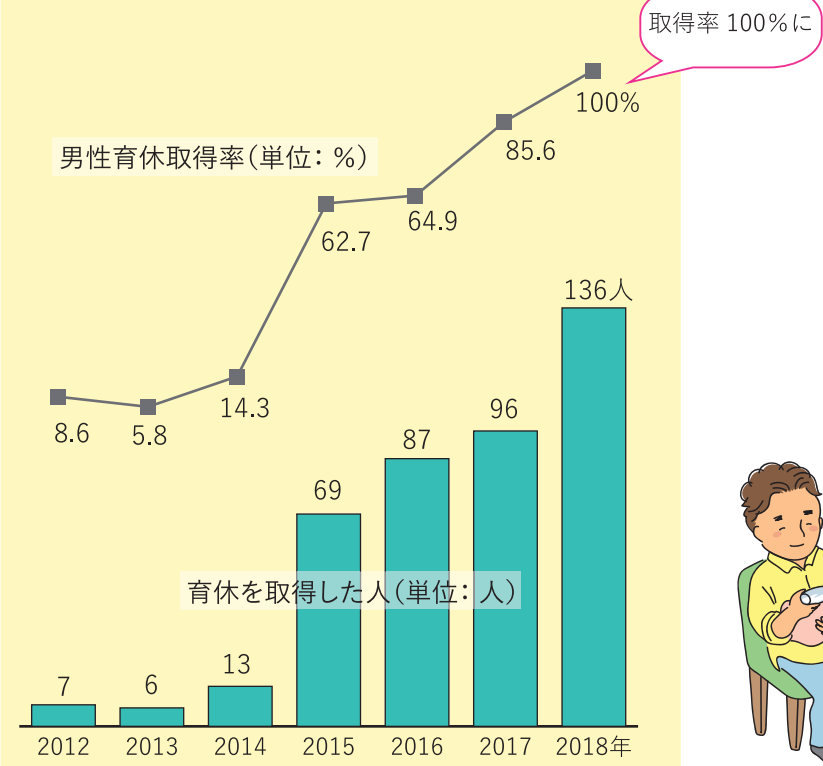
充実のガイドブック

ダイバーシティ推進部は2019年5月、「男性の育児参加ガイドブック」を作成しました。夫として父親としてできることなど、やる気を引き出す内容です。

続いて同年12月、「パパのための両立支援制度（第2版）」を出しました。妻の妊娠がわかった時から育休取得、育休後まで、利用できる制度などの情報が掲載されています。



千葉銀行の男性育休取得状況の推移



「仕事も育児も!! すてきなパパ宣言」の記入シートにはこんな記入欄も

「仕事も育児も!! すてきなパパ宣言」ご家族と一緒に話し合って作成・実行しましょう!

時期 (★は主なイベント)	パパ(自分)の宣言!! 仕事や家事・育児の進め方等、実際に行おうと思ふものを具体的に記入しましょう	結果 (注)	当行の主な制度
産前 産後の生活や家事分担について家族と話し合い、新しい家族を迎える準備する時期です。 ★定期健診 ★西観学級	例: 西観学級に参加し育児スキルを身につける		●年次有給休暇 ●制度休暇(マタニティサポート休暇、アニバーサリー休暇等)
出産時 家族での子育てスタート、始めが肝心です。 ★入院・出産	例: 出産の立会い、家族の世話等。		●配偶者出産時特別休暇(3日間) ※配偶者の出産日前日から出産日以後2週以内、分割取得・半日取得可能。
産後 産褥期の母のサポート、新しい家族を迎えた生活スタイルの再構築が必要な時期です。 ★退院 ★出生届提出 ★定期健診 ★予防接種 ★保活	例: 退院に合わせて育児休業を取得し育児の戦力になる(夜泣き対応、オムツ替え、兄弟の世話等)		●育児休業(2歳まで) ※配偶者の出産後8週以内に取得していただければ再取得可能。 ※休業開始日から5営業日は有給。また、積立休暇を使用することで最大3営業日まで有給。 ※保育園に入園できない等、特別な事情がある場合は3歳まで延長可能。
1歳〜	例: 保育園/幼稚園の参観に行く。親かしつけやお風呂など、配偶者の職場復帰に合わせて育児休業終了。		

女性活躍推進についてもう一言…

荒渡さん 銀行は長く男性社会で長時間労働が当たり前前の風潮でしたが、今は業界をあげてその働き方を変えていく途上にあります。当行でも「遅くまでがんばって偉いな」という感覚はなくなってきました。効率よく仕事をして早く帰るということです。女性活躍推進というと女性の側面に目が向かいがちですが、男性の働き方にも深くかかわっています。



三岡さん 自身のこれまでのキャリアを振り返ると、女性としては初めてというポストが多かったです。やったことのない業務に多少なりとも不安を感じるのは女性も男性も同じ。経験を重ねて自信をつけてきました。これからキャリアアップを目指す女性のみならず、廻ってきた仕事をチャンスととらえてください。あまり気負わず、また特別なことと思わず、プラス思考でチャレンジしてほしいと願っています。



三岡さんと荒渡さんがイチオシの「イクメン」を呼んでくれました。詳しくは次のページへ ▶



妻の時間を作る。育児は交替で

Interview3 人材育成部能力開発室 高橋佑生さん
2015年入行、2018年より現職。同年、妻の第1子育休中に5日の育休取得。

■どんな育休でしたか？

子どもが生後3ヶ月のときに5日間取りました。土曜、日曜を合わせて9連休です。妻は1年半の育休を取得中でした。私の育休の目的は妻を旅行に行かせてあげること。前々から友人との旅行計画があったので、心置きなく楽しんでもらおうと思いました。その間、子どもと2人きりで過ごしました。普段から家事もやるので特に不安はなかったのですが、夜中は3時間おきに起きてミルクを飲ませました。いつもは妻が母乳をあげているんだと気づくことはあっても、自分は寝ていてお任せしていたので、妻の大変さがよくわかりました。

■職場やパートナーの反応はいかがでしたか？

私の職場では「男性も育休を取ることが当たり前」という環境になってきています。妻の妊娠期には「すてきなパパ宣言」を提出し、育休の取得計画を立てていました。子どもが生まれたことを話すと、周りも「育休取った？」と自然に声をかけてくれます。実際に育休を取得する時も、他の長い休暇を取るのと全く同じ感覚でした。妻はびっくりしていました。「男性も育休が取れる会社なんだ」と。妻の勤務先は女性が多いので、男性の育休のイメージがピンとこなかったのかもしれない。

■その後も子育てに関わっていますか？

子どものことは分担しています。保育園には私が送り、妻が迎えるのが基本です。朝は、自転車で保育園まで往復し、その後改めて家から出勤です。保育参観は1回ごとに交替で有給休暇を取得し、妻と私のどちらかが参加しています。最近はパパが行っても特別なことはありません。たくさん来ていますよ。家での子育てに関しては、妻が仕事の時には家で子どもと2人ということもよくあるので、子どもにとっても、パパと2人が特別という感覚はないと思います。ごく普通に、当たり前で妻と私が同じように子育てに関わるようにしています。

■お子さんの急な熱などで、保育園に迎えに行く場合はどうしていますか？

その場で迎えに行ける方が行くことにしていますが、片方だけに負担が偏らないよう、できる限り交互に行くように毎回妻と話し合っています。職場でも、家のことでの休みはみんなが取る必要がありますから、私が子どものことで急に早退や休暇を取ることになっても、お互いさまだと理解してくれているように感じています。

Key Word

対外的な評価にも積極的にチャレンジ

千葉銀行が認定・表彰された国の制度のうち主なものを掲げました。それぞれのマークは名刺などに使用できます。認定は対外的な評価に結びつき、ダイバーシティ推進の良さを外に向けて発信する機会にもなります。受賞年などは4ページの表をごらんください。

*イクメン企業アワード／厚生労働省

厚生労働省は、育児を積極的に行う男性(イクメン)を応援し、男性の育児取得を促進する「イクメンプロジェクト」を行っています。「イクメン企業アワード」はそのプロジェクトの一環で、毎年行われる表彰です。この賞には「両立支援部門」と「理解促進部門」があり、それぞれにグランプリと特別奨励賞を設けられています。(厚生労働省「イクメンプロジェクト」ホームページへ ▲)



*えるぼし(女性活躍推進法に基づく基準適合認定一般事業主)／厚生労働省

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性活躍に関する取り組み状況が優良な企業を認定する制度です。採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースという5つの基準のうち、いくつ満たしているかによって3段階に分けられます。千葉銀行は全基準を満たす最高位の3段階目で、マーク(左図)にも3つの星が付いています。



*くるみん プラチなくるみん(次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合認定一般事業主)／厚生労働省

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が仕事と家庭の両立支援について一定の基準を満たすと「くるみん認定」を受けられます。認定企業のうち、より高い水準の取り組みが認められると「プラチなくるみん認定」となります。千葉銀行は、2009年度から4度のくるみん認定を経て、2017年にプラチなくるみん認定を受けました。



*新・ダイバーシティ経営企業 100選 100選プライム／経済産業省

経済産業省では、2012年度からダイバーシティ経営に取り組む企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」(2014年度までは「ダイバーシティ経営企業100選」)として、さらに2017年度からは、100選に選ばれた中で、より優れた取り組みを行う企業を「100選プライム」として、毎年認定しています。千葉銀行は2014年度に100選に、2019年度に100選プライムに認定されました。100選プライム認定企業は2019年度までの3年間で千葉銀行を含めて6社。同行は東京都以外に本拠地を置く企業として初、また金融・保険業界としても初の認定です。

*なでしこ銘柄／経済産業省・東京証券取引所

経済産業省と東京証券取引所は、2012年度から毎年、女性活躍推進に優れた上場企業をその年の「なでしこ銘柄」として選定しています。千葉銀行は、2018年から2020年まで3年連続で選ばれました。



我孫子市で働く女性管理職に会いに…

千葉銀行天王台支店を訪ねました

我孫子市内には千葉銀行の支店が3店舗あります。その中で唯一の女性管理職、天王台支店副支店長の宇田川千恵さんにお話しを伺いました。

(2020年2月18日取材)



▲ 支店長・会田恵一さんと副支店長・宇田川千恵さん(我孫子市の天王台支店で)



◀ JR常磐線・天王台駅北口ロータリーに面する千葉銀行天王台支店



NO.7 @chibabank.co.jp

研鑽を重ねればチャンスが

Interview4 副支店長 宇田川千恵さん

1991年入行、船橋支店に配属。その後県内支店6カ店を勤務。前任の津田沼支店に支店長代理として着任し、課長(管理職)に。2018年2月から現職。

■初めて副支店長になっていかがでしたか？

副支店長は支店内では事務統括者といって、支店の事務全般を取り仕切る立場です。入行以来、ずっと融資担当でしたから、初めて聞くことも多く、当初は戸惑いました。しかし、着任後すぐに本部の事務企画部から女性指導役が支店に来て、副支店長の仕事を丁寧に教えてくれ、不安は吹き飛びました。指導役はその後、困っていることはないかと連絡をもらいました。常に気遣ってくれて、そして温かく見守ってくれて、感謝しています。

当店には小さい子どもや孫がいる人が多く働いていますので、「家庭を大事にしながら皆で協力して頑張ろう!」と常に発信しています。子どもの急な発熱での早退はもちろん、学校行事での休みなど、支店全員でカバーできる体制と雰囲気づくり。それは副支店長の大切な役割の一つと考えています。本部から教えてもらった「気遣いと温かさ」を今度は私が、支店で実践していこうと思います。

■キャリアアップを目指す後輩女性への応援メッセージをお願いします

千葉銀行は女性の役員もいて、女性の管理職がとて増えていると思います。副支店長の集まりに出てみて「前回より女性が減ったかな」と思ったら、支店長に昇格していたと後で気づいたこともありました。

自己研鑽を重ねていけば、男女に関係なくチャンスがあるはず。臆病にならず挑戦してください。

■育休をとって子育てしたい男性の部下がいたら何と声をかけますか？

「みんな応援しています!」と言いたいです。遠慮することはありません。お父さんも積極的に育児参加していきましょう。



■有給休暇も取りやすいと聞きましたが

当行では、さまざまな制度休暇を用意して、有給休暇を取得しやすいように工夫しています。たとえば、年に一度の5日間連続休暇や、年1回のアニバーサリー休暇。節目の年齢での健康管理休暇、勤続年数に応じたりフレッシュ休暇もあります。家のことや自分のことで休みを取りやすい環境だと思います。

当店も、家庭の都合で休みをとることはお互いさまという雰囲気職場です。私も昨年、介護のために制度休暇を活用しました。これからは介護の時代。すべての人が関わってくることでですね。

■就職先として銀行を考える人たちへのアドバイスを

銀行というと、お金を出し入れしたり、お金を借りたりする窓口のイメージでしょうか。実は、本部にもたくさんの部署があり、幅広い業務を行っています。就職先にお悩みのみなさんはぜひ当店を見てください。働きやすく、風通しもよく、明るい職場で、千葉銀行の風土がよく伝わりますよ。



支店長・会田恵一さんから

我孫子市には、私も宇田川さんもこの店への着任で初めてやって来ました。とてもよいところだと思います。手賀沼の水辺の環境が素晴らしいですね。



当店には19人が勤務しており、男性が7人、女性が6人、キャリアアシスタント(パートタイマー)が6人です。「お客さまの心に残るようなサービスを提供すること」をモットーとしています。

宇田川さんには「支店長になった姿を見たい」と常に言っています。融資のキャリアが長くて、副支店長として事務統括の経験も積んだわけですから、その両方を活かせる支店長になってほしいです。宇田川さんも、さらなるチャレンジを。応援しています!

2つの応援メッセージ 新しい自分を感じよう

キャリアアップには「仕事を楽しんで」

Interview5 パシフィックコンサルタンツ株式会社
総務・労務部広報室長 油谷百百子さん



1996年入社、本社総務部に配属。事務管理部、経営企画部広報室長を経て改組により2018年現職。2010年10月から5年間、社長直轄のワークライフバランス推進事務局として、社内のWLBプロジェクトに取り組む。



■ご自身のキャリアアップについて、心がけてきたことはありますか？

楽しいことを見つけながら、でも、地道なことも大切に仕事をしています。やりたいことがあれば、手を挙げるようにしています。そうすると自ずと道は開けるといいます。仕事は一人では進められないので、一緒に仕事をする同僚とのコミュニケーションは欠かせないと考えています。

■管理職を目指す女性のために、特に意識していることはありますか？

とにかく仕事を楽しんでいる姿を見せることが大事かなと。働いていると、よいことばかりではないですが、それも含めて、やっぱり働くことは楽しい。このことが自然に伝わればいいかなと思っています。

■男性の部下が育休取得を申し出てきたら、どんなメッセージを送りますか？

「それは素晴らしい！」と。育休中は仕事のことは忘れて、パートナーとともに育児の楽しさと大変さを分かち合ってほしい。子どもと接すると、言葉の通じる人を相手にするのは全く違う世界が広がります。それを存分に感じてほしい。そして、「相手の『自由な時間』を作ってあげてね」と言い添えます。

パシフィックコンサルタンツ株式会社 (東京都千代田区)

建設コンサルタント業。従業員数2,564人(男性1,720人、女性844人、2019年10月1日現在)。2016年に女性活躍推進法に基づく**えるぼし**2段階目の認定、2017年に次世代育成支援対策推進法に基づく**プラチナくるみん**の認定を受けている。受賞歴は2017年に経済産業省**新・ダイバーシティ経営企業100選**、2019年に厚生労働省**イクメン企業アワード**2019特別奨励賞など。

* マークした言葉の解説は10ページで



我孫子市は2020年2月、女性活躍推進と男性の育休取得に意欲的な取り組みをしている民間企業と都内自治体から講師を迎え、職員対象の研修を行いました。改めてその講師の2人に、これからキャリアアップを目指す女性、育休取得をしたい男性に向けて、ご自身の経験を中心に語っていただきました。

育休は取ることに意味がある

Interview6 狛江市役所総務部職員課人事研修係
塚脇大佑さん



2010年入庁。職員課では主に非常勤職員についての業務を担当。職員の採用試験、研修、服務関係等業務全般にも携わる。

■ご自身の育休はいかがでしたか？

男の子が2人います。上が2歳、下が7カ月です。どちらも生後5カ月の時に1週間ずつ取得しました。妻も育休中でしたが、子どものミルク、おむつ替え、沐浴など、基本的なことは私が率先してやりました。2人目の時は世話をしなければならない子どもが2人になるので大変です。長男が保育園に通っている日中は、次男の面倒を私が見るようにし、妻が少しでも、自由な自分の時間を持てるようにと心がけました。

■育休後も子育てに関わっていますか？

長男が頻繁に中耳炎にかかるのですが、共働きのため、妻だけでは対応できません。子の看護休暇を取り、私が1日看ることもあります。妻が育休から職場復帰して、当然私の休みの頻度も増えました。職場には迷惑かけていると思いますが、快く休みを受け入れてくれることを、とてもありがたく感じています。

■これから育休を取りたい男性にアドバイスを

「日数は少なくとも取る意味はある、取ることに意味がある」と言いたいです。妻とは同じ役割を担えなくても、育児の負担を軽減させてあげることができます。それに、本人にとって子どもと過ごす時間は何ものにも代え難いものですよ。

周りの男性に育休体験者がいたら、感想を聞いて情報収集を。取るとなったら上司へできるだけ早めに相談を。そして、職場の同僚との日ごからのコミュニケーションを。復職時には職場のみなさんへ感謝の気持ちを伝えることが大切です。

東京都狛江市

鉄道で新宿まで約20分、都心で働く人々のベッドタウン。多摩川を挟んで神奈川県川崎市と隣接。人口83,255人(2020年2月1日現在)。面積6.39㎡。市域の小さい市としては全国第2位。人口密度で全国第3位(特別区を除く)。

男性職員の育休取得率は2018年度に90.9%で、全国の市と区の中でトップの比率(※)となった。

(※)内閣府男女共同参画局「市町村女性参画見える化マップ」による