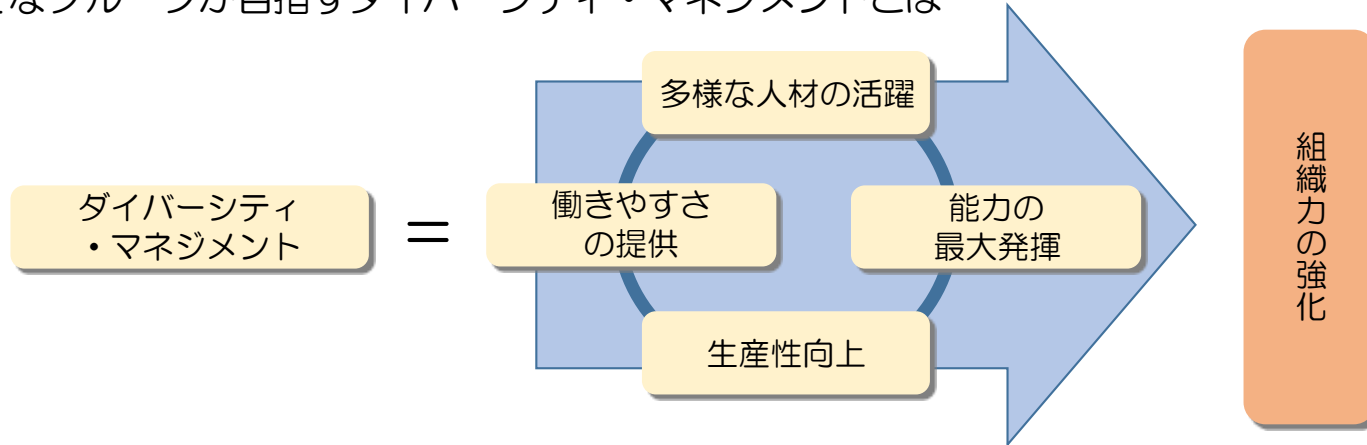


# 新屋和代議員提出資料

平成28年10月24日

- ◆ りそなグループが目指すダイバーシティ・マネジメントは、単に働きやすさを提供することではなく、組織力の強化につなげていくことと考えています。
- ◆ そこから、人事制度における「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」という考え方が出てきています。

➤ りそなグループが目指すダイバーシティ・マネジメントとは



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

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

両立

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

- ◆ 育児との両立支援として、「プレママセミナー」や「復職支援セミナー」を実施し、キャリア形成に対する不安払拭・動機付けを図っています。
- ◆ また、女性従業員の意識改革を図るために、「女性リーダー研修」「ネットワーキングセミナー」「マインドアップ研修」等、業務スキルではなくマインド面の研修等も実施しています。

	女性活躍推進施策	対象者	内容等	目的等
育児との両立支援	プレママセミナー	出産前の女性従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 各種両立支援制度の内容・手続きの説明</li> <li>✓ 先輩ママからのアドバイス</li> <li>✓ よくある質問紹介、質疑応答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 産前休暇取得前に各種制度内容・手続きを周知</li> <li>✓ 出産前の準備や復職に向けた不安払拭</li> <li>✓ 仕事と育児を両立しながらのキャリア形成意欲の維持・向上</li> </ul>
	復職支援セミナー	育児休業取得中の従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 休業中における業務内容の変更等の説明</li> <li>✓ 先輩ママからの体験談、グループディスカッション</li> <li>✓ 復職にかかる諸手続きの確認、質疑応答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 復職後に利用できる制度内容の周知</li> <li>✓ 仕事と育児の両立や働き方への不安払拭</li> <li>✓ 参加者同士のネットワーク形成</li> <li>✓ 復職後の勤務イメージを持つことでのキャリア形成意欲の維持・向上</li> </ul>
女性従業員の意識改革	女性リーダー研修	上位職階への登用が期待される女性マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ これまでのキャリアを振り返った上で、次期職階に向けての武器（考え方・スキル）を習得して、一段高い課題解決について実践の中で自信をつけていくプログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 次期職階（経営職階）に向けてチャレンジするマインドの醸成</li> <li>✓ 経営職層に求められる実践的なマネジメントスキルの習得</li> <li>✓ 未経験業務へのチャレンジと成功体験</li> </ul>
	ネットワーキングセミナー	女性マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ マネジメントの気付きをテーマに様々なグループ内企業の女性マネージャー同士によるグループワーク</li> <li>✓ ロールモデルの講話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 所属会社の垣根を越えた女性マネージャー同士のネットワーク形成</li> <li>✓ 自身のマネジメントの振り返りと不安払拭</li> <li>✓ ロールモデル（上位職層）との交流</li> </ul>
	マインドアップ研修	管理職への登用が期待される中堅女性担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 期待される役割の認識や管理職へのキャリアアップの意識付けをグループワーク中心に実施していくプログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ これまでの自身の働き方の振り返りと今後に向けたマインドセット</li> <li>✓ 中堅層に求められるビジネススキルの習得</li> <li>✓ 参加者同士のネットワーク形成</li> </ul>