

「自社・自団体内での女性活躍推進の取組」

当社は、D&I（多様性と包含性）だけでなく、Equity（公正さ）にも重要性を置いています。

社員が心理的な負担を軽減し、自分らしく安心して仕事に取り組めるようなサポートを提供したい、また、各人が異なる状況下で公平に扱われ、必要なリソースや機会が与えられるようにするため、女性に焦点を当てるだけでなく、性別の壁を超えた支援や環境整備も重要だと考えています。このような取組みによって、相手を理解し尊重し、支え合う意識改革が促進され、これこそが女性がより活躍できる環境づくりに繋がると考えています。

当社では、社員一人ひとりが意識改革を加速させるために、ネットワーキングイベントや制度導入に取り組んでいます。

（1）ネットワーキングイベント

①WIN（Women Inspired Network）Japan の活動

四半期ごとにネットワーキングイベントを開催し、子育て、ウェルネス、キャリアアップ、ワークライフバランスに関する意識や取り組み方のアップデートを促し、参加者同士の共感やネットワーク形成をサポートしています。

（実施されたイベントの例）：

- （社内）選択したテーマに基づくグループディスカッション
- （外部講師）外資金融業界における女性のキャリア構築とワークライフバランスについての秘訣
- （社内）WIN エグゼクティブスポンサーによる講演
- （社内）家事と育児における男女の役割についての座談会
- （外部講師）家事代行サービスを活用したキャリア構築とワークライフバランスについて

②国際的なネットワーキングイベントの開催

金融機関で活躍している国内外の女性リーダーを中心とした、女性活躍推進に関心の高いリーダーたちとの Diversity ネットワーキングイベントを開催

（2）制度

①育児支援：訪問型病児保育利用支援

NPO 法人与契約し、会社が入会金と月会費を負担することで、社員は手頃な価格で病児保育サービスを利用できます。

緊急時（子供の急な発熱や体調不良）には当日朝 8 時まで申し込みが可能で、子供の状態に合わせたケアと保育を自宅で安心して頼むことができます。

感染症による病児保育も依頼できるため、社員の安心感と精神的負担の軽減につながっています。

②育児支援：内閣府企業主導型ベビーシッター利用券の配布

登録事業主となり、社員にベビーシッター利用クーポン券を配布して、育児と仕事の両立を支援しています。計画的に利用することで、社員にとって時間と心のゆとりが生まれ、仕事への活力につながっています。

③復職支援：認可外保育施設の利用料補助

0歳から2歳の子供を持つ社員を対象に、認可外の保育園の利用費用を補助しています。保育施設の選択肢を増やし、子供を安心して預けられる場所を確保することで、「復職したいけどできない」というジレンマから解放されます。

④充実した特別有給休暇

「育児・介護休業法」で定められている1年の間で5日（子どもが2人以上のときには10日）の他に、子供や家族のケアやイベント、緊急時の対応として利用できるウェル・ビーイング休暇を、1年につき3日付与しています。

各自で保有している年次有給休暇を消化せず、育児や看護の目的で別途使用できる有給休暇が年間8日間付与されます。

これらの取り組みは、女性のキャリア発展や働きやすさ、女性社員の活躍の支援につながっているものではありますが、全ての社員に向けた取り組みでもあります。

また、今後は家事支援まで視野を広げ、社員が心と身体、時間に余裕を持ちながら育児、家庭、仕事に活気を持って取り組めるような支援を検討していきます。

それぞれにやりがいを感じることでモチベーションの相乗効果が生まれ、さらなる活躍を促す環境を目指しています。