

令和7年8月21日

市政車座談議 株式会社広島銀行 活動紹介について

プロフィール

若山 和夫 38歳

広島県広島市出身

2009年 県立広島大学 経営学科卒業

2009年 広島銀行 高陽南支店入行

2012年 広島銀行 本川支店

2017年 広島銀行 本店営業部

2024年 広島銀行 横川支店

< 家族構成 >

妻 39歳 広島銀行 銀山町支店勤務

長女 9歳 小学校 3年生

次女 5歳 保育園 年長



現在の活動

- ・ 活動内容

夫婦共働きにおける、キャリアと家庭の両立に向けた柔軟な働き方の選択

- ・ 活動の成果

夫婦ともにフルタイムのキャリア追求に成功

2019年 自身が責任者へ昇進

2024年 妻が責任者へ昇進（2021年育休から復職後）

家庭円満

子供との時間が増加

夫婦間のストレスが減少

経済的な余裕が発生し、旅行等家族サービスが増加。

キャリアと家庭の両立で大切なこと

1. ポイント

両立 = 仕事と家庭どちらかを犠牲にせずに、両方が充実している状態。

2. 失敗事例

- ・ 長女出産後(～2018年)は、妻が時短勤務(6時間)で、一人で家庭を支えた結果、仕事を犠牲にしてしまい、妻が仕事に対する充実感を得られなかった。

自身(夫)の育児協力は皆無。

男性は仕事に注力して、出世を目指さないといけない(それが当たり前)という意識。

家族の年表

		私	妻	長女	次女
↑ 育児 非協力 期間	2016		産休・育休 取得	誕生	
	2017				
	2018		仕事復帰		
↓ 育児 協力開始	2019	責任者昇進	産休・育休 取得	保育園	誕生
	2020		仕事復帰		
	2021				
	2022				保育園
	2023			小学生 (学童保育)	
	2024		責任者昇進		

家事・育児のバランス(第1子誕生時)

		役割分担
出社前	洗濯 (洗う・干す・たたむ)	ママ
	保育園・小学校への送迎	ママ
勤務時間	子守(病気・災害・長期休暇)	ママ
退社後	保育園・小学校からの迎え	ママ
	料理	ママ
	皿洗い	パパ ママ
	風呂掃除・子どものお風呂	パパ ママ
休日	掃除	ママ
	買い物	ママ

家事・育児のバランス(現状)

		役割分担	
出社前	洗濯（洗う・干す・たたむ）	パパ	ママ
	保育園・小学校への送迎	パパ	ママ
勤務時間	子守(病気・災害・長期休暇)	パパ	ママ
退社後	保育園・小学校からの迎え	パパ	ママ
	料理	パパ	ママ
	皿洗い	パパ	食洗器 ママ
	風呂掃除・子どものお風呂	パパ	ママ
休日	掃除	パパ	自動掃除機 ママ
	買い物	パパ	宅配(自宅へ毎週配送) ママ

両立を意識した**動機**

1. 妻の仕事に対する意欲 妻にも人生を充実してもらいたい
2. 社会の風潮の変化
 会社のDE & Iの啓発活動
 新聞・SNS・各種メディアを通じた、DE & Iに関連する情報。
3. 周囲の知人、同僚からの影響
 パパ友の家事・育児参加状況。
 職場のDE & I討議への参加による、同僚からの影響と自身の意識の高まり。
4. 経済的なメリット 夫婦共働きによる、経済的メリットも動機の一つ。
5. 自身のキャリアアップにつながる 両立に向けた取り組みが損ではなく、特になると感じた。
6. リモートワークの普及拡大

キャリアと家庭の両立に向けた課題

1. 課題

- (1) 子どもの急な体調不良による出社不能 (休暇・早退等)
- (2) 育児を原因に、重要な仕事(やりがいのある仕事)に携われない (マミートラック)

2. 理由

- (1) 休暇や早退が続くことで、職場に迷惑をかけている意識 (罪悪感)
- (2) 不規則な勤務により、仕事に傾注できない。任されない。 (モチベーション低下)
- (3) 上記(1)(2)を要因とした、考課(評価)への悪影響。 (モチベーション低下)

・ 家庭を優先できても、仕事でもやりがい(貢献実感)を感じられなければ、両立を実現できない。

家事・育児のバランス(現状)

両立の最大の障壁は、
「出社できないこと」

役割分担		
出社前	洗濯（洗う・干す・たたむ）	パパ ママ
	保育園・小学校への送迎	パパ ママ
勤務時間	子守（病気・災害・長期休暇）	パパ ママ
退社後	保育園・小学校からの迎え	パパ ママ
	料理	パパ ママ
	皿洗い	パパ 食洗器 ママ
	風呂掃除・子どものお風呂	パパ ママ
休日	掃除	パパ 自動掃除機 ママ
	買い物	パパ 宅配（自宅へ毎週配送） ママ

課題解決に向けた取り組み

1. 自身の取組

夫婦でフレキシブルな勤務方法に挑戦することで、家庭と仕事の分担(協力)を実施。

特に、勤務に影響が大きい、「子守・保育園への送迎」を重点的に夫婦で分担。

2. 具体的な取り組み

(1) 【夫婦】 男性も育児のために出社しない選択(休暇・リモートワーク)を導入。 【意識改革】

子守は女性がやるものという固定観念の排除。

(2) 【夫婦】 リモートワークの積極活用 【働き方改革】

子守の時に仕事を止めず、子守をしながら仕事も進める働き方。

(3) 【男性】 転居を伴う異動がない人事コースへの転換 【働き方改革】

単身赴任により物理的に育児参加不能となるリスクの排除。

(4) 【夫婦】 上記(1)(2)を実現するために、職場に支援を依頼(対話)。 【意識改革】

取り組みに向けた障壁

1. ハード面の課題

- ・ 職場にリモートワーク環境(モバイルPC・就労規定)がない。

2. ソフト面の課題

- (1) 男性の育児参加について、周囲の理解が得られない。

固定的性別役割分担意識

業務運営への影響

育児は女性がするものという固定観念。
男性は仕事に専念して、出世を目指すべきという風潮。
職場への負担増。リモートワークの業務効率への懸念

- (2) 考課(評価)への悪影響に対する不安 (女性側も、夫の職場内での評価悪化を心配)

- (3) 経済的な問題

転勤可否の違いによる給与差

- (4) 育児に対する過度な配慮

重要な仕事を任されない。リモートワークよりも休暇を推奨

障壁解消に向けた**周囲**のサポート

1. 会社

- ・ 2020年 リモートワーク環境(モバイルPC・就業規則)を整備。
- ・ 2022年 「DE & I WEEK」の実施。 DE & Iに対する理解浸透への取組

全従事者向けにDE & Iの理解浸透に向けたトップメッセージ動画の配信。

- ・ 自身が、転居を伴わない人事コースへの転換を決断した決め手となったきっかけ。

【動画内メッセージ抜粋】
転居の可否は昇進・昇格には影響しない。

- ・ 2025年 人事制度の大幅刷新。

転勤可否による経済的負担に対する支援の拡充。

家庭の状況に合わせた働き方を選択しやすい制度の導入。

障壁解消に向けた**周囲**のサポート

2. 職場

- ・ 男性の育児参加への理解。

1on1ミーティングによる、業務外の悩みを含めた**コミュニケーションの機会**創出。

上司から部下への、**育児との両立(リモートワーク・休暇取得)の推奨**。

- ・ 休暇、リモートワークをとりやすい仕組みの導入。

リモートワークが不要の社員も含めて、交代でリモートワークを実施。(当たり前前文化醸成)

急遽不在時に備えた、**平時からの情報蓄積・体制の整備** (人員配置・多能化等)

会社・職場の支援により、**男性が育児参加することが当たり前雰囲気に変革**

両立に向けた**自身の活動**

1. 夫婦間での話し合い

お互いの仕事・育児のバランスを話し合い、ベターな分担を模索。

EX. 妻がはずせない仕事(飲み会含む)があるときは、夫が早帰りを実施。

2. 職場との話し合い

事前に、育児のためにリモートワークや急な休暇取得の可能性を相談。

3. 仕事の調整

急な不在を想定して、日頃から情報の共有や属人的な業務の排除を実施。

今後取り組もうと考えていること

1. 今後の家庭環境と職場環境の変化に合わせた、最適な働き方の模索

ライフステージの変化や、社会の変化に合わせて、考え方や価値観は常に変化していくため、時代に合わせた最適な選択をできるよう、最新の情報を入手し、変化に柔軟に対応しながら、家庭と仕事の両立を追求していく。

2. 自身がモデルケースとして、周囲のアンコンシャスバイアスの解消に取り組む。

意識改革は進むものの、依然として「固定的性別役割分担意識」が根強い部分がある。自身が、家庭と仕事を両立するモデルケースを示すことで、周囲の先入観を払拭し、一人でも多くの人々が、家庭と仕事の両立がしやすい文化の醸成に貢献していく。