

2020年4月13日

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定について

当行は女性活躍推進法に基づき2016年4月に一般事業主行動計画(2016年度～2019年度)を策定し、女性が就業継続し、多様な業務にチャレンジ、活躍できる雇用環境の整備に取り組んでまいりました。その結果、目標を上回る女性管理職・役職者の育成を実現し、現在、多くの女性が幅広い業務で活躍しています。

このたび、前回計画を継続・進化させた新たな行動計画を策定しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

当行は、今後も女性を始めとする多様な属性・価値観を持つ「個」が生き活きと輝くことのできる環境作りに努め、組織力の最大化を図り、新たな価値創造に繋げていきます。

記

1. 計画期間

2020年4月1日～2023年3月31日(3年間)

2. 当行の課題

課題 1 : 多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り

課題 2 : 女性の活躍領域拡大

課題 3 : 将来の経営を担う女性幹部候補の育成

3. 定量的目標

目標 1 : 従業員の年間有給休暇取得日数 平均16日以上(2018年度:12日)

目標 2 : 結婚・出産した女性行員の離職率 9%以内(2019年度:10.2%)

目標 3 : 女性法人渉外担当者(RM・SRM) 100人以上(2020年3月31日時点:47人)

目標 4 : 女性本部企画・推進・審査担当者 50人以上(2020年3月31日時点:35人)

目標 5 : 女性管理職比率 12%以上(2020年3月31日時点:10.0%)

目標 6 : 女性役席者比率 40%以上(2020年3月31日時点:32.0%)

4. 各課題に対する取組内容と実施期間

・共通取組

2020年4月～ 管理職向け意識改革(研修・セミナー・臨店指導等)

2020年4月～ ロールモデル・好事例等発信(管理職・活躍行員等)

2020年10月～ 旧姓使用対応

(継続実施) 全従業員向けダイバーシティセミナー定期開催

・多様で柔軟な働き方の実現と職場環境作り

2020年4月～ 仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充・周知

2020年8月～ テレワーク・時差勤務等柔軟な働き方を可能とする就業環境整備

2020年10月～ 時間単位の有給休暇取得等利用しやすい休暇制度・環境整備

(継続実施) 男性の育児休業取得促進

・女性の活躍領域拡大

- 2020年 4月～ 性別に捉われないジョブローテーションの徹底
- 2020年 4月～ 女性の職域・キャリア意識拡大のため計画的な育成・異動・配置
- 2020年 4月～ キャリア形成をサポートするための研修・セミナー等の実施
(継続実施) 女性のキャリア面談実施

・将来の経営を担う女性幹部候補の育成




- 2020年 4月～ 幹部職および管理職登用に向けた早期育成(研修・異動等)
- 2020年 4月～ 行内外のネットワーク構築(異業種交流等)
- 2020年 10月～ 経営層との意見交換

【ご参考】 前回計画と結果について

計画期間	2016年4月1日 ～ 2020年3月31日(4年間)
定量的目標	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性の割合を8.0%以上 ・役職者に占める女性の割合を20.0%以上
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率 : 10.0% ・女性役席者比率 : 22.9%

以上

【該当するSDGs】

 <p>4 質の高い教育を みんなに</p>	性別等に捉われない能力向上に繋がる教育機会の確保【4.5】
 <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p>	女性の活躍領域拡大促進【5.5】 女性リーダーの育成促進【5.5】 性別に関係なく仕事も家庭も活躍・貢献できる環境づくり【5.5】
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	多様で柔軟な働き方の促進【8.2】 多様な属性・価値観を持つ人材の活躍促進による新たな価値創造【8.5】

《本件に関するお問い合わせ》

肥後銀行 人事部
担当：緒方
電話 096-326-8680