

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力と個性を發揮し、活躍できる環境を整備するために、2016年4月1日より施行されております。

この法律において、常時雇用する従業員が301人以上の企業は、「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。

同法に基づき、当行では、男女がともに継続して就業することができ、従業員全員がより一層働きやすい職場環境を整えることによって、すべての従業員がその能力を十分に發揮できるようにするため、2016年4月1日より行動計画を策定しており、今回、計画期間を変更しましたので、下記のとおりお知らせ致します。

### 記

#### 1. 計画期間 : 2016年4月1日 ~ 2022年3月31日

#### 2. 当行の課題

女性の採用率は高いが、男女間で平均勤続年数に差異がある

- ・結婚、出産、育児等を理由とした女性行員の退職が見受けられる
- ・管理職を除く役職者全体に占める女性比率（38%）は高いが、女性管理職については、さらに増加させる取組が必要である
- ・より一層働きやすい職場環境を整備するため、有給休暇の取得率を今以上に上げる取組が必要である

#### 3. 定量的目標

有給休暇の取得率を40%以上にする

- ・2014年度実績は30.8%

女性の融資担当者・渉外担当者を30名以上にする

- ・2016年2月末現在では21名

#### 4. 取組内容

育児を理由とした退職や非正規への転換を減少させるため、現行制度の見直しに取り組む

- ・2016年4月～ 短時間勤務の対象期間の見直しや復職制度の新設検討等を行う

女性管理職を増加させるための取組を行う

- ・2016年4月～ 地域限定職の昇進上限の見直し等を行う

有給休暇取得を促進する取組を行う

- ・2016年10月～ 休暇の新設等を行う

預金担当に偏ることなく、幅広い職種へ積極的な配置を行う

- ・2016年4月～ ジョブローテーションの強化に取り組み、女性の融資・渉外担当者等を増やす