

平成 28 年 3 月 31 日

各 位

株 式 会 社 北 都 銀 行

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、
並びに弊行初となる女性部長の誕生について

株式会社 北都銀行（頭取 斉藤 永吉）では、多様な人材が互いを尊重しあいながら、個々の能力を最大限に発揮できる魅力的な職場環境の実現に向けて、各種施策を推進しております。

今般、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画※を策定しましたので、お知らせします。

本行動計画では、①従業員のキャリア形成を支援し、女性の業務範囲を拡大すること、②男女ともに育児休業取得期限内に育児休業を100%取得すること、の2点を目標に掲げております。

目標の達成に向け、行員一人ひとりの自律的なキャリア形成意識、自己実現意欲を尊重した人材育成に努めるとともに、ワークライフバランスを推進し、行員とその家族が日々充実した生活を送れるよう、また、重要なライフイベント時において男女が協力してこれに参加できるよう、職場環境の整備を進め、全行員が働き甲斐を実感できる職場創りに励んでまいります。

また、平成28年4月1日付人事異動において、弊行初の女性部長が誕生いたしました。（平成28年4月1日現在：女性部長1名、女性支店長17名（全83カ店中））

弊行では、今後も女性のしなやかな感性・視点を経営に反映させ、更なる企業価値向上を目指し、女性の積極的な登用を推進してまいります。

【ご参考：※行動計画策定の背景】

平成28年4月1日施行の「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）」において、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表・届出、③女性の活躍に関する情報公表が義務付けられております。

【ご参考：育児休業取得率】

	24年度	25年度	26年度
男性	0.0%	12.5%	10.0%
女性	100%	100%	100%

《本件に関わるお問合せ先》
人事部 女性活躍推進室（担当 佐藤）

北都銀行 行動計画

女性活躍支援体制の一層の強化と、女性が持つ能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 当行の課題

課題 1 女性の業務範囲拡大に向け、キャリア形成支援を強化する必要がある。

課題 2 就業継続支援に向け、更なる両立支援およびワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

3. 目標・取組内容・実施時期

目標 1 従業員のキャリア形成を支援し、女性の業務範囲を拡大する。

【取組内容・実施時期】

従業員のキャリア形成支援、ならびに更なるマネジメント能力開発に向け、以下について、平成 28 年 4 月より順次実施する。

取組 1 キャリア形成支援

- 従業員一人ひとりのキャリアプランを作成し中長期的な視点での育成を行う。
- 本人、所属長、人事部の三位一体による取組を推進し、定期的に従業員との面談を実施する。

取組 2 マネジメント能力開発

- 管理職向け、ならびに管理職養成に向けたマネジメント研修を実施する。
- 女子行員向け企業内大学「Women's College」を実施する。
- 女性部長・支店長候補者等を対象に、各種トレーニーの実施、配置等により育成を図る。

目標 2 男女ともに育児休業取得期限内に育児休業を 100%取得する。

【取組内容・実施時期】

仕事と育児・介護等の両立支援、ならびにワーク・ライフ・バランスの推進に向け、以下について、平成 28 年 4 月より順次実施する。

取組 1 両立支援に向けた意識改革

- イクボスを推進し、管理職研修等でダイバーシティマネジメントの意識醸成を図る。
- 男女問わず、両立支援に向けた社内イントラネットでの情報発信、ガイドブック策定、セミナー実施等により社員への周知を図る。

取組 2 育休者の復職支援

- 産休・育休者へ iPad を貸与し、社内情報の閲覧、eラーニング等による自己啓発を支援することで、業務面・精神面における不安を払拭し、復職に向けたサポートを行う。

取組 3 更なる WLB 推進に向けた有休取得率の向上

- 新休暇制度の導入を検討するとともに取得促進の周知を行い、有休取得率の向上を図る。