



女性活躍推進法に基づき 女性管理職比率等の新たな目標を設定しました

百十四銀行（頭取 綾田 裕次郎）は、女性活躍推進法に基づき女性管理職比率等の新たな目標を設定しましたので、お知らせします。

当行では、多様な人材がやりがいを持って活躍できる場の創出を目指す一つの施策として、女性管理職比率の向上を目標として定め、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を進めてきました。2022年3月末を期限に設定していたこれまでの女性管理職比率目標値（25%）については達成したため、次期目標を30%に引き上げ、更なる女性の活躍推進をめざします。

また、職員が仕事と子育てを両立させながら、安心して働き続けられる雇用環境の整備を図るため、男性の育児目的休業及び休暇の取得率に関する目標値を新たに設定しました。

当行は、引き続き職員が男女を問わずワークライフバランスの取れた働き方ができ、働く意欲のある人材が、期待される役割を果たしながら活躍できる雇用環境の整備を進めてまいります。

【新たに策定した行動計画の概要】

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日（5年間）

2. 目標

目標1：女性管理職比率を30%以上とする

<参考>女性管理職比率：25.1%（2022年3月末）

目標2：男性の育児目的休業及び休暇の取得率を80%以上とする

<参考> 男性の育児休業等取得率：54.7%（2015年4月～2022年2月末累計）

3. 取り組み内容

- ①女性のキャリア形成支援の拡充
- ②仕事と家庭の両立を支援する職場環境の整備
- ③職員の多様な働き方の推進
- ④男性の育児休業及び配偶者出産休暇が取得しやすい職場環境の整備

「女性活躍推進法」における一般事業主行動計画

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日(5年間)

2. 当行の課題

- ①女性管理職比率向上への更なる取り組み
- ②男性職員の育児休暇取得推進

3. 目標

- ◆目標1(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標)

女性管理職比率を30%以上とする

- ◆目標2(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

男性の育児目的休業及び休暇の取得率を80%以上とする

4. 取組内容(2022年4月～)

【女性管理職比率向上のための取組施策】

I 女性職員のキャリア形成支援の拡充

- ・女性職員のキャリア形成に関する研修機会の充実
(女性リーダーを対象としたリーダーシップ研修や将来の支店長、部長、役員の計画的な育成を目的とした女性マネジメント研修等の開催)
- ・行内資格「114マイスター制度」を活用したスペシャリストの育成

II 仕事と家庭の両立を支援する職場環境の整備

- ・育児休業相談窓口の設置
- ・各種セミナーの継続開催による情報発信・意識向上
(育児復帰応援セミナー、働くママの応援セミナー、イクメンセミナー等)
- ・産休前面談及び育休復帰面談の実施
- ・SNSを通じた産休育休期間中の情報提供

III 職員の多様な働き方の推進

- ・採用方法の変更
2022年度採用より、エリア総合職^{※1}の新規採用を開始し、転居せず総合職として活躍できるフィールドを拡大
- ・コース転換制度によるエリア総合職へのコース転換推進

※1:勤務エリアを限定した総合職

【エリア総合職の狙い】

- ・転居に制約のある女性が更に活躍できる場
- ・地域限定勤務を希望する方が安心して能力を発揮できる場

【男性育児休業等取得率向上のための取組施策】

IV 男性の育児休業及び配偶者出産休暇が取得しやすい職場環境の整備

- ・マネジメント層(支店長・部長席)への啓蒙
- ・配偶者出産休暇の取得期間拡大