

第3次しまぎん女性活躍等アクションプラン (一般事業主行動計画)

株式会社島根銀行

第3次しまぎん女性活躍等アクションプラン（一般事業主行動計画）

（1）計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日 ※中期経営計画と連動させる。

（2）当行の課題

- ①採用に占める女性の比率は多く、女性役席の比率も着実に増加してきているものの、まだまだ高水準とは言えない。また、女性の管理職の比率も低い。このため、管理職または役席への更なるキャリアアップ意識・スキル習得の向上を図るとともに、引き続き、女性役席比率の向上を図りつつ、女性管理職の増高も目指していく必要がある。
- ②就労環境の整備や人事制度の充実など、従業員エンゲージメントの向上が必要である。
- ③性別に限らない多様性を重視した人材の確保・育成に継続して努めていく必要がある。

（3）数値目標

- ①2025年3月31日までに女性役席比率を25.0%以上とする。
- ②2025年3月31日までに男女の平均勤続年数の差を4年以内とする。

第3次しまぎん女性活躍等アクションプラン（一般事業主行動計画）

（4）取組内容と実施時期

	取組内容	実施時期
	◇キャリア形成に必要な知識やスキルの修得、男女の固定的役割分担意識の変革に向けた研修の実施	2022年4月～随時
	◇採用活動を通じて採用学生に具体的なキャリアプランの提示	2022年4月～随時
	◇女性の職域拡大に向けた実効的な人員配置の実践	2022年4月～随時
	◇キャリア面談等を通じた各人の生活設計やワーク・ライフ・バランスを尊重した進路選択制度の啓発・実践	2022年4月～随時
	◇女性の積極的な行外研修への派遣や行外イベント等への派遣による幅広い人的ネットワークの構築・助成	2022年4月～随時
	◇従業員組合と連携し、子育て世代等の各種イベント開催による行内コミュニケーションの活性化	計画期間内の原則10月
	◇男性の育児休暇取得の促進と円滑な業務運営のための教育と環境整備	2022年4月～随時
新規	◇「新入材要件プログラム」に基づく、性別にとらわれない、より実効的なキャリアプラン・プログラムの実践により、皆が憧れる（目標とする）役席者・管理者の育成を図り、女性役席者数のみならず、女性管理職者数の増嵩を図る。	2022年4月～随時
新規	◇多様性、柔軟性のある就労環境の整備（働き方改革の実践） ・転勤や異動に関する考え方の整理を踏まえた職種・制度の検討	2022年4月～随時
新規	◇女性が安心して長く働ける環境・制度の整備 ・女性健康相談窓口担当者や専門アドバイザーの設置（治療と仕事の両立支援を含む） ・がん検診制度の確立	2022年4月～随時