

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

名古屋銀行では、多様化する顧客ニーズに対応するため、成長戦略として女性の活躍推進に取り組んでおります。2015年8月には女性活躍推進プロジェクトチーム「チームひまわり」を組成し、ワークライフバランスを高めるとともに女性の視点を経営に活かす取組みをすすめています。今後は、男性・女性も含め全員がさらに個々の能力を最大限発揮し活躍できる環境を整備するため、以下のように行動計画を策定し取組みを推進してまいります。

計画期間	2020年8月1日 ～ 2025年3月31日
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>①女性行員に占める役席者（係長以上）比率が低い。</li> <li>②女性が配属されている職務に偏りがある。</li> <li>③ダイバーシティ・ワークライフバランスに関する環境や運用面、風土の醸成が十分でない。</li> </ul>
数値目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>①女性行員に占める役席者（係長以上）比率を30%以上確保する。</li> <li>②渉外担当者に占める女性比率を20%以上にする。</li> <li>③女性の育児休業取得率の維持。男性の育児休業取得率100%を確保する。</li> </ul>
取組内容	<p>「新たな取組み」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●管理職を対象とする女性行員の育成・登用・ワークライフバランス意識の醸成等を目的としたダイバーシティマネジメント研修を強化する。また、ワークライフマネジメントを自ら実践し、部下への好影響を与えられる「イクボス」の創出を図る。</li> <li>●役席前の人材に向けた育成体制を強化する。自分自身でキャリアについて考えることの出来る意識を持てるような風土の醸成を実施する。ワークライフバランスを高め、ライフイベントを通して働きやすい職場づくりを目的とした両立支援制度の拡充を実施する。</li> <li>●「キャリア支援チーム」による個々人のキャリア支援を実施する。面談を通じて、キャリアに対する意識醸成やモチベーションの向上を図り、職場以外で相談出来る場所を創出する。</li> <li>●産休・育児休業職者と銀行との継続的な関係を再構築する。休職期間中の関係希薄化改善を図る。これまで実施してきたeラーニングの活用や育休者懇話会に限らず、より関係性を強化し、復職やその後のキ</li> </ul>

キャリア等を前向きに考えられる取組みを実施する。

《継続的な取組み》

- 係長の女性行員を対象とするキャリア意識の醸成、上位職への養成等を目的としたポジティブアクション研修の対象者を増やし、継続的に実施する。
- 育児休職からの復職者、短時間勤務者を対象とする能力開発・キャリア形成支援を目的としたフォローアップ研修を検討し実施する。
- 産休前説明会、育児休職者懇話会、復職前面談の開催。
- 時代に合わせた両立支援制度の整備。
- 非正規から正行員への転換制度の積極運用。

【参考】

	女性行員に占める役席者（係長以上）比率
2023年度	30.1%

	渉外担当者に占める女性比率
2023年度	29.2%

	女性の育児休業取得率	男性の育児休業取得率
2023年度	100%	100%

※女性の育児休業取得率 = 当該年度中に新たに育児休業が取得可能（産後休暇が終了した女性従業員）となった人数に対する新規取得者数の割合  
男性の育児休業取得率 = 当該年度中に新たに育児休業が取得可能（子が生まれた男性従業員）となった人数に対する新規取得者数の割合

以 上