

女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画

株式会社 埼玉りそな銀行

りそなグループでは、創造性に富んだ金融サービス企業として進化するため多様な人財が互いに考え方の違いを知り高めあい積極的に気づきを得ていくことが重要と考え、経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

女性活躍においては、長期就業につながる両立支援制度の拡充や意識醸成によるキャリア形成支援に努めてきました。今後も経営職層等の上位の管理職登用も含めた女性従業員のキャリア形成や、男女がともに両立支援制度を活用し誰もが仕事も生活も充実させ最大限能力を発揮し自分らしく活躍できる職場づくりを進めるため、次の通り行動計画を策定し、推進に取り組んでいきます。

1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日

2. 数値目標

① 女性従業員のキャリア形成に対する意識醸成

【管理職に占める女性労働者の割合】

	目標	達成時期
女性ライン管理職比率	35%以上	2024年度

② ワークライフバランスの更なる向上にむけた職場環境の整備

【男女別の育児休業取得率及び平均取得期間】

	目標		達成時期
	女性社員	男性社員	
育児休業取得率	80%	80%	2024年度
育児休業平均取得期間	－（定めず）	3日以上	2024年度

※女性社員の育児休業平均取得期間は既に12ヶ月超であり、目標期間を定めないものとします

3. 取組内容

① 女性従業員のキャリア形成に対する意識醸成（取組期間 2020年度～2024年度）

- ・ 階層別キャリア研修の実施、上位職の女性ロールモデルの紹介（2022年8月）
- ・ 女性リーダー研修等による女性経営職層（部店長クラス）母集団の形成（2022年8月）

② ワークライフバランスの更なる向上にむけた職場環境の整備（取組期間 2020年度～2024年度）

- ・ 育児・介護等にかかる両立支援制度の周知や情報発信（2020年4月より継続的に実施）
- ・ ダイバーシティ関連研修、セミナーの実施（2022年3月）
- ・ 早帰りの促進や有給休暇取得促進によるワークライフバランスの向上（2020年4月より継続的に実施）

以上