

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、パーパスと経営理念のもと『人財戦略』を策定し、これまでも大切にしてきた組織風土（インテグリティ、ダイバーシティ&インクルージョン、変革への挑戦）をベースに、未来に向けて変えていく6つの『ドライバー』を設定しています。

ドライバーの1つである「リーダー」においては、社内外の多様な人財との共創・価値創造を目指し、D&Iをより高いレベルで進めるべく、多様な人財の育成に取り組んでいます。中でも、女性リーダーの育成・登用は、りそなグループが持続的な成長を遂げるうえで特に重要な取り組みと認識しています。

「働きやすさ」においては、従業員一人ひとりが希望するワークライフバランスの実現を目指し、仕事と家庭の両立支援制度の充実や男性の育児参画促進を含む働き方改革に取り組んでいます。

今後も、すべての従業員が希望するキャリアに向かって、自分らしく活躍できる職場づくりをさらに進めるため、次の通り行動計画を策定し、推進に取り組んでまいります。

1. 計画期間

2025年4月1日～2027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
女性経営職階比率	20%以上	2026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

【男性の育児休業取得率及び平均取得期間】

	目標	達成時期
男性育児休業取得率	100%	2026年度
男性育児休業平均取得期間	14日以上	2026年度

※男性育休取得率は、子が生まれた社員が、1歳までに育児休業を取得する割合を計上します（外部出向者を除く）

※女性社員の育児休業取得率・取得期間ともに、過年度より問題なく希望に応じた取得がされているため、目標は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 2025年度～2026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
- ・ 女性登用者へのフォロー施策の実施

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 2025年度～2026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
- ・ 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

以 上



埼玉りそな銀行

RESONA