

2024年3月29日

各位

株式会社 紀陽銀行

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく 第4次行動計画の策定について

株式会社紀陽銀行（頭取：原口 裕之）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、第4次行動計画を策定しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

“女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現”を目的とした本法律の施行にともない、当行は2016年より行動計画を策定し、女性活躍を推進してまいりました。このたび、2021年4月にスタートした第3次行動計画が2024年3月31日に期限を迎えるため、新たに第4次行動計画を策定し、和歌山労働局に届出をおこないました。

当行のダイバーシティ推進のめざす姿「ダイバーシティ&インクルージョン」を実現するためには、すべての行員にとって働きやすく、働きがいを感じる組織をめざすことが必要です。行員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を整備し、組織力向上と「銀行をこえる銀行」の実現に向け、この行動計画のもと各種施策に取り組んでまいります。

1. 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日（3年間）

2. 当行の課題

- （1）女性管理職が少ないことが原因となり、男女間賃金格差が生じている。
- （2）女性行員の従業員エンゲージメントのスコアが男性行員に比べ低い。
- （3）女性行員の平均勤続年数は年々延びているが、男性行員と比較すると短い。

3. 目標

	内容	解決すべき課題
1	管理監督者（※1）に占める女性労働者の割合を <u>6%以上</u> にする。	女性役員登用にに向けた母集団形成
2	管理職（※2）に占める女性労働者の割合を <u>26%以上</u> にする。	女性の活躍ステージの多様化
3	女性役席者数（チーフ含む）を <u>210名以上</u> とする。	目標1、2達成に向けた母集団形成
4	女性の平均勤続年数を男性の <u>75%以上</u> とする。	目標1、2、3達成に向けた環境整備

※1 労働基準法における管理監督者で、当行における「マネージャークラス」を指す。

※2 女性活躍推進法において定義する「管理職（課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」を指す。

4. 取組内容

- (1) キャリア意識の醸成とキャリア機会の提供
 - ・本部等への職務領域の拡大と積極的なポスト登用
 - ・ロールモデルの見える化
 - ・キャリアについて考える機会の提供
 - ・外部ビジネススクール、外部研修への派遣
 - ・社内公募制度の充実
 - ・上司側の意識変革に向けた研修等の実施

- (2) 多様な働き方を実現できる環境整備
 - ・柔軟な働き方の推進（在宅勤務、時差勤務等）
 - ・男性の育休取得促進

以 上

本取り組みは、SDGs（持続可能な開発目標）のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」、ゴール8「働きがいも経済成長も」、ゴール10「人や国の不平等をなくそう」につながる取り組みです。

