

株式会社 琉球銀行 行動計画

「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、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間： 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 現状と課題認識：

これまでの取り組みにより、

①採用者に占める女性職員の割合：全体71%（正社員のみ50%）

②男女の平均勤務年数の差異：女性の平均勤続年数が男性を超過（パート職除く）

③月間の平均残業時間数等の状況：正社員10時間前後

と、上記①～③についてはいずれも比較的良好な水準となっています。一方で、

④管理職に占める女性職員数（割合）については、係長級が51名（割合30%）と一定の水準であることに対し、管理職（課長級以上）の女性職員数が10名（割合4%）の状況となっていることから、今後の課題事項と認識しています。

※参考：55歳以上の専任嘱託職員を含めた管理職の女性職員数は12名

（上記数字は「平成26年度末」現在）

3. 目標

管理職に占める女性職員数を20名以上（平成27年3月末比の2倍以上）にする

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア形成支援策を実施する

○平成28年4月～ キャリア教育に特化した研修等の検討・実施

取組2：出産休暇・育児休業者を対象としてさらなる復職支援策を実施する

○平成28年4月～ これまで実施してきた復職支援を目的としたセミナー等に改善を加えながら継続実施

○平成28年4月～ さらなる復職支援策の検討・実施

取組3：全職員を対象としてワークライフバランス（以下WLB）の推進を目的とした働き方改革への施策を実施する

○平成28年4月～ これまで実施してきた朝型勤務の通年推奨を継続実施

○平成28年4月～ WLBの推進をより強化する目的で行内業績評価制度における当該項目の比重を高める

○平成28年9月～ WLBの推進をより強化する目的で係長級相当職以上の職員を対象として研修等の開催を検討・実施

取組4：これまで女性職員の少なかった一部の本部部署等へ女性を積極的に配置する

○平成28年4月～ 人事異動時に都度検証し実施する