

2022 年 3 月 31 日

各 位

株式会社 鳥取銀行

女性活躍推進に向けた行動計画の策定について

株式会社 鳥取銀行（頭取 平井 耕司）は、2015年8月に成立した「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、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定し取組みを進めておりますが、このたび次期行動計画を策定いたしましたのでお知らせします。

本計画は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、従業員301人以上の企業に策定・公表が義務付けられているものです。

当行では、女性が活躍できる環境を整備していくため、キャリア形成に資する各種研修や対外会議への積極的な参加の推奨、キャリア形成支援面談の継続実施などに取組んでおり、今後も女性がその能力を十分に発揮し、より活躍することができるための環境整備に努めてまいります。

以 上

《 本件に関するお問い合わせ 》
人事部（小谷）・経営統括部（須田）
TEL 0857-37-0279・0260

株式会社鳥取銀行 行動計画

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、以下のとおりに行動計画を策定する。

1.計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3ヶ年）

2.当行の課題

- （1）管理職および監督職に占める女性の割合が低い。
- （2）女性の従事している職域が男性と比較して狭い。
- （3）ワークライフバランス向上への更なる意識改革が必要。

3.目標

- ① 管理監督職（係長級以上）に占める女性の割合を25%以上にする ※計画期間終了時点
 - ② 有給休暇取得率を70%以上にする（正規・非正規職員ともに同目標） ※計画期間終了時点
- ※ ②については、本計画期間より新たに目標設定を行うもの。 参考：2021年度取得率 65%（見込）

4.取組内容と実施時期

取組1：対象となる従業員に対するキャリアアップに向けた研修体制等の充実を図る。

- 2022年4月～ 各人のキャリアアップ、キャリアデザインを支援するための研修体制の決定と研修プログラムの継続実施。
- 2022年7月～ キャリアアップのための個別研修、行外研修、对外会議への参加実施。
- 2022年10月～ 対象者を指定し個別研修、指導、育成の継続実施。
- 2023年1月～ 振返りの実施とあらたな対応施策等の検討。以降毎年、繰り返し継続展開

取組2：女性従業員のキャリア開発を促進する。

- 2022年4月～ 各自が目指したい業務キャリアを明確化する施策を実施。
業務別にキャリア開発を支援する研修体制の決定とプログラムの継続実施。
対象者を指定し個別研修、指導、育成の継続実施。
- 2022年10月～ 対象者に対して、継続的なフォローアップを実施。
- 2023年1月～ 振返りの実施とあらたな研修体制等の検討。以降毎年、繰り返し継続展開

取組3：ワークライフバランス向上への体制整備と更なる意識改革を促進する。

- 2022年4月～ 半日・時間休暇を含めた有給休暇の効果的な活用の定着化を推進する。
行内全店舗を対象にリモートワーク体制を整備し、活用の定着化を図る。
意識改革を促進に向けた研修メニューを実施。
- 2023年1月～ 振返りの実施とあらたな研修体制等の検討。以降毎年、繰り返し継続展開

<ご参考>

前計画期間（2019年4月～2022年3月）の取組目標および実績推移

目標	2019/3月	2020/3月	2021/3月	2022/3月
管理監督職に占める女性割合を22%以上とする	20.2%	20.1%	21.0%	22.7%

（見込）