

株式会社 群馬銀行 行動計画

当行は、女性が多くの分野で活躍できるよう上位職位への登用を積極的に行うとともに、仕事と家庭の両立支援に向けた職場改革に取り組んでまいりました。

今後は、引続き女性の更なる活躍に向けて上位職位への積極的な登用を促進させるとともに、Well-beingの実現に向けた共育て文化の醸成を進めていきます。

1. 計画期間：2025年4月1日 ～ 2028年3月31日

2. 当社の課題

課題1：女性部店長の割合が低く、候補者も少ない

- ・ 管理職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、女性部店長比率は依然として低い水準である。
- ・ 特定の業務領域での経験に偏っている女性が多く、未経験業務への不安等が部店長を目指す障壁となっている。

課題2：共育てに課題があり、子育て中の女性のキャリア形成が進まない

- ・ 性別役割分業意識があり、男性の家事・育児への参加意識が低い。
- ・ 男性が育児休業等を取得しやすい環境の整備が不十分であり、女性の育児休業期間が長期化している。
- ・ 復職後の女性の短時間勤務制度利用率が高く、能力発揮やキャリア形成に影響がでている。

3. 数値目標

■「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する目標

- ・ 女性管理職（代理・副役以上）比率を30%以上とする。
- ・ 女性部店長比率を20%以上とする。

■「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する目標

- ・ 男性の育児休業等平均取得期間を30日以上とする。

4. 取組内容・実施時期

取組1：女性のキャリアアップにつながる取組みの充実化

- 2025年4月～
 - ・ 未経験業務に対する研修の実施
 - ・ 業務経験の男女差縮小に向けた配置や機会の提供
 - ・ 女性管理職を対象としたメンター制度の実施
 - ・ 女性管理職を対象とした交流会や育成プログラムの実施
 - ・ ロールモデルインタビュー掲載などによる意識改革

取組2：共育ての実現に向けた両立支援の強化

- 2025年4月～
 - ・ 男性の育児参加促進を目的としたセミナーの実施
 - ・ 男性が育児休業等を取得しやすい体制の整備
 - ・ 共育てへの意識改革に向けた管理職研修の実施
 - ・ 産休前キャリア面談、職場復帰支援セミナー、復職前面談等の充実によるキャリアアップ意識醸成と早期職場復帰支援

以上