

2024年3月29日

女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進に関する行動計画（第3期）」の策定について

東邦銀行（頭取 佐藤 稔）は、「人を大事にする経営」を基本とし、積極的なキャリア形成支援や仕事と家庭の両立支援により、継続して女性活躍推進に取り組んでおります。

2016年4月より「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）が施行され、行動計画の策定および行内外への公表等を義務づけており、当行も当法に基づき「女性活躍推進に関する行動計画（第2期）」の策定・公表ならびに情報公表しております。

今般、計画期間（第2期）終了に伴い、「女性活躍推進に関する行動計画（第3期）」の策定・公表ならびに情報公表を行います。

今後も、仕事と家庭の両立を図りながら働きがいを持って活躍できるように、多様な働き方や両立支援の推進および人材の育成に努めてまいります。

記

女性の継続就業と能力発揮・キャリア形成を目的として、次のとおり行動計画を策定

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日

2. 当行の課題

- [課題1] 管理職に占める女性の割合の向上
- [課題2] 女性の平均勤続年数の向上
- [課題3] 男性の育児休業取得日数の長期化

3. 目標・取組み

[別紙の通り](#)

4. 女性の活躍推進に関する情報

[別紙の通り](#)

5. 関連するSDGs



東邦銀行グループでは、『とうほうSDGs宣言』を制定し、グループ全体で地域経済の活性化や社会的課題の解決に向けた取組みを通して“地域社会に貢献する会社へ”を目指しています。

以上

# 株式会社東邦銀行 女性活躍推進に関する行動計画（第3期）

女性の継続就業と能力発揮・キャリア形成を目的として、次のとおり行動計画を策定します。

## 1. 計画期間

2024年4月1日 ～ 2026年3月31日

## 2. 当行の課題

- 【課題1】管理職に占める女性の割合の向上
- 【課題2】女性の平均勤続年数の向上
- 【課題3】男性の育児休業取得日数の長期化

## 3. 目標と取組内容・実施時期

**【目標1】全役席者に占める女性の割合を28%以上とします。**

### [取組内容]

2024年4月～

- ・育児等休業期間にかかる行内昇格条件の運用見直し
- ・行内研修プログラムの充実（女性活躍研修体系の構築・拡充、事業性融資人財育成プログラム、行内留学の拡充）
- ・行外研修への派遣（地銀協ほかキャリアアップに資する行外研修）
- ・女性ロールモデルの紹介、ネットワーク形成（行内ネットワークの牽引役（ブロックリーダー）任命、スキル伝承講座等）
- ・男性マネジメント層の意識醸成を図る研修、セミナーの開催（イクボスセミナー、アンコンシャスバイアスセミナー）

**【目標2】女性総合職の平均勤続年数を15年以上とします。**

**[取組内容]**

**2024年4月～**

- ・完全フレックスタイム制、テレワークの活用
- ・短時間勤務、積立特別休暇等の制度利用促進
- ・エンゲージメント向上、離職防止を目的したパルスサーベイの導入
- ・ライフスタイル選択制度、配偶者帯同転勤申請の活用
- ・両立支援セミナーの開催（復職支援セミナー、介護セミナー等）
- ・健保データヘルス計画に基づく施策継続（乳がん検診バス、検診費用補助等）
- ・女性特有の健康課題に対する補助（フェムテック）
- ・事業所内保育施設の利用促進
- ・行内外連携による相談対応の充実（人事部女性応援なんでも相談ダイヤル、EAP）
- ・メンター制度の充実（メンタリング研修、メンター・メンティ向け相談窓口の周知、制度の全行周知）

**【目標3】男性の育児休業取得率100%かつ取得日数5日以上とします。**

**[取組内容]**

**2024年4月～**

- ・人事部から本人への取得促進通知
- ・所属長を通じた男性育児休業対象者への制度案内、利用促進
- ・男性の家庭進出の推進
- ・行内における相互理解の醸成（イクメンセミナー、管理職向けセミナー等）

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

(2023年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
採用者に占める女性労働者の割合	48.1%	39.7%	77.8%

(エリアフリーコース=総合職)  
(ホームコース=エリア総合職)

2. 採用における男女別の競争倍率

(2023年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
女性の競争倍率	4.2倍	4.6倍	3.3倍
男性の競争倍率	7.3倍	6.3倍	45.0倍

3. 労働者に占める女性労働者の割合

(2023.10.1)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
女性労働者の割合	41.2%	16.7%	75.1%

4. 男女の平均継続勤務年数の差異 (年)

(2022年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
女性	14.6	6.2	17.2
男性	21.9	21.0	25.2
男女の平均継続勤務年数の差異	7.3	14.9	8.0

5. 男女別の採用10年後の継続雇用割合

(2022年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
10年前に採用された女性労働者の継続雇用割合	46.8%	14.1%	153.8%
10年前に採用された男性労働者の継続雇用割合	61.9%	55.6%	—

(2011年～2013年度の採用者)  
※女性エリアフリーコース採用のホームコース選択:25名増加

6. 男女別の育児休業取得率

(2022年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
女性の育児休業取得率	100%	100%	100%
男性の育児休業取得率	100%	100%	100%

7. 一月当たりの労働者の平均残業時間

(2022年度)

労働者の一月当たりの平均残業時間	10.55時間
------------------	---------

内訳	平均残業時間
エリアフリーコース	12.02 時間
ホームコース	9.33 時間
特定職	5.59 時間
嘱託	4.19 時間
パートナー	3.34 時間

※当行ではパートタイム労働者の呼称をパートナーとしている

8. 年次有給休暇の取得率

(2022年度)

	行員全体	内訳	
		エリアフリーコース	ホームコース
有給休暇取得率	69.5%	67.0%	75.3%

9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合 (人)

(2023.10.1)

係長級に該当する女性労働者の数	223
係長級に該当する労働者の数	593
係長級の労働者に占める女性労働者の割合	37.6%

10. 管理職に占める女性労働者の割合 (人)

(2023.10.1)

女性の管理職数	21
管理職数	413
管理職に占める女性労働者の割合	5.1%

11. 役員に占める女性の割合 (人)

(2023.10.1)

女性役員数	2
役員数	24
役員に占める女性の割合	8.3%

12. 男女別の雇用形態の転換実績(人)

(2023.10.1)

	全体	パートナー→嘱託	嘱託→キャリア嘱託	嘱託→特定	特定→行員	キャリア嘱託→行員
女性の雇用形態転換者数	24	14	0	8	0	2
男性の雇用形態転換者数	2	0	0	1	1	0

13. 男女別の中途採用の実績 (人)

(2022年度)

	行員全体
女性の中途採用者数	4
男性の中途採用者数	7

14. 男女の賃金の差異

(2022年度)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)
全労働者	50.1%
うち正規雇用労働者	55.1%
うち非正規雇用労働者	77.9%