

1. 「企業内保育施設」の設置に向けたプロジェクト着手

待機児童の問題が指摘されるなか、育児休職からの早期復帰を実現することで、当行で働く女性の活躍を一層推し進めます。働く親の近くに子がいることで、行員が安心して業務に専念することができます。

- 現在の状況
候補地を絞り込み、業務委託予定の保育業者とレイアウトや今後の対応について協議中です。
- 今後の予定
平成28年春を目処として企業内保育施設を開設予定です。

2. 「半日年次休暇制度」の導入

子女の学校行事への参加など、行員のライフスタイルに応じたきめ細やかな働き方を実現することにより、行員の働きがいの向上を図ります。

- 現在の状況
制度の導入について、機関決定済です。
- 今後の予定
平成28年4月の導入を予定しております。（従業員組合との合意を条件とします。）

3. 「在宅勤務」の導入に向けた検討開始

企業内保育施設に加え、在宅勤務の導入により多様な働き方を行員に提供します。銀行における現在の働き方は、その多くが「銀行店舗」という地理的な制約のもとにあります。こうしたなか、在宅勤務の導入により、通勤時間がなくなり新たな時間が創出されるとともに地理的な制約からも開放されることで、仕事と家庭の両立がこれまで以上に図りやすくなります。

- 現在の状況
在宅勤務が可能な業務の洗い出しを実施しました。
- 今後の予定
平成28年1月に、本部各部において在宅勤務の試行を開始します。同時に、プロジェクトチームを立ち上げ、対象業務や試行部署の拡大に向けた検討を開始します。

4. その他

弊行の中期的なビジョンとして、女性活躍推進についての「あるべき姿」、「ありたい姿」を明確にするため、基本方針、行動目標および数値目標を設定します。

(1) 基本方針および行動目標の設定

女性活躍推進を目的に平成26年12月に発足した「輝けなでしこ☆プロジェクト」からの提言を踏まえ、基本方針および行動目標（輝けなでしこ☆スマイル宣言）を設定します。

輝けなでしこ☆スマイル宣言（抜粋）

<基本方針>

「女性を更なる活躍のステージへ！じゅうろくに新しい風を！」

<行動目標>

十六銀行は、

- 「働きたい」行員のやる気に応えとともに
- 「働きやすい」環境を整え
- 「働きがいのある」企業を目指します！

(2) 数値目標の設定

基本方針、行動目標を踏まえ、数値目標を設定します。

①代理以上の女性について、2014年度末（87名）をベースとして

2020年度末に2倍（174名）とする。

②「リーダー職以上」に占める女性割合を**2020年度末に20%**とする。

※代理以上に事務リーダーおよびFAリーダーを加えた役職を「リーダー職以上」と定義する。

2015年10月1日現在、代理以上の女性は98名、リーダー職以上に占める女性割合は15.1%となっております。

以 上