

株式会社 百十四銀行 (高松市)

労働者数 : 3, 189人 (うち女性 1, 730人)
業 種 : 金融業
認定の段階 : 3段階目 (5つの認定基準すべてをクリア)



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近 3 事業年度の平均した女性の競争倍率 $\times 0.8$ が男性の競争倍率より低いこと	(総合職) 女性の競争倍率 4.63×0.8 $= 3.70 < \text{男性の競争倍率 } 4.04$
2 継続就業 : ①又は② ①女性の平均継続勤務年数 \div 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ②10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続就業割合 \div 男性の継続就業割合 ≥ 0.8	(一般職) ①の基準 女性の平均継続勤務年数 $14.05 \div$ 男性の平均継続勤務年数 18.54 $= 0.76 \geq 0.7$ (総合職) ②の基準 女性の継続雇用割合 $1.00 \div$ 男性の継続雇用割合 0.85 $= 1.18 \geq 0.8$
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて 45 時間未満	労働者 1 人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が 45 時間を超えていない。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 20.1 \geq 産業平均値 (金融・保険業) 7.2
5 多様なキャリアコース 直近 3 事業年度のうち、A~D について、大企業は 2 項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (8 人) B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換 (25 人) C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (3 人) D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (3 人)

<行動計画の内容> 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日 (3 年間)

目 標 : 女性管理職比率の維持 (当面 20% 以上を維持し、将来的には 25% を目指す)

取組内容 : 時間外労働の削減、ダイバーシティ推進の体系化、セミナーの継続開催、職員の意識改革