

ソニー銀行株式会社 行動計画

<ソニー銀行の現状と今後>

ソニー銀行では、社員（正社員・契約社員）461名の内、全体の約半数にあたる211名（45.7%）が女性社員であり、2014年度の採用実績における女性の割合も61.9%と、多くの女性が活躍しています。

また、男女ともに仕事と家庭を両立することができるように両立支援の制度として、育児休業や出産育児休暇などの制度を設けており、社員の多くが制度を活用しています。合わせて、1週間以上の長期休暇であるリフレッシュ休暇や年に1度取得できる記念日休暇などの制度を通じて、有給休暇や特別休暇を取得しやすい仕組みがあり、有給休暇取得率は平均63.9%と、金融・保険業の平均52.8%を上回っています。

評価・登用について

管理職における女性の比率は11.3%と金融・保険業の産業平均を上回る数値となっています。今後は、管理職における女性の比率をさらに高め、女性活躍をより一層推進し、ソニー銀行全体の飛躍を図るべく、数値目標を掲げ推進していきます。

働きかた改革について

社員の平均残業時間は22.6時間/月、対して管理職（労働基準法上の管理監督者）の平均残業時間は31.8時間/月と社員よりもやや上回っています。当社では時間外労働の上限を45時間/月と定義していますので、上限よりは下回っていますが、今後、管理職の残業時間を減らしていくことで、時間制約のある女性も管理職を目指しやすくなると考え、社員の意識啓発に努めていきます。

<策定にあたり>

ソニー銀行では、女性社員が活躍し、継続して就業することができるよう、女性社員向けの研修や両立支援の制度を早くから整えてきました。

2016年4月1日に女性活躍推進法が施行され、行動計画を策定するにあたり、厚生労働省令に定める公表項目について、事業主行動計画策定指針等に基づき客観評価を行いました。ほとんどの項目で水準を上回り、女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境が整備されているという確認ができましたが、さらに、よりよい環境の整備をめざし、特に「評価・登用」「働きかた改革」について、数値目標を設定し、女性社員一人ひとりが個々の力を最大限に発揮し、その可能性を追求することができる雇用環境の整備を推進してまいります。

（上記数値は2014年度の実績です。）

以上

ソニー銀行の現状を踏まえ、女性社員一人ひとりが個々の力を最大限に発揮し、その可能性を追求することができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：管理職に占める女性割合を 15%以上とする

< 取組内容 >

- ・平成 28 年 4 月～ 女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成を目的とした研修の検討・実施をする
- ・平成 28 年 4 月～ 社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点で人材育成をする
- ・平成 28 年 5 月～ 社員が参加可能な研修情報の定期的な発信と、直属の上司からの参加の呼びかけをする
管理職：役員・部長・シニアマネージャー・グループリーダー・シニアアドバイザー（管理職手当支給者+シニアマネージャー）

目標 2：管理監督者の残業時間を月平均 30 時間以内とする

< 取組内容 >

- ・平成 28 年 4 月～ 管理職に対する WLB やダイバーシティマネジメントに関する意識啓発を実施する
- ・平成 28 年 4 月～ 長時間残業の削減、有給休暇取得を推進する取組み
- ・平成 28 年 4 月～ 各部長に全社（部毎）の残業一覧を展開し、意識の啓発を図る

目標 3：全社員に対する意識調査内容に、就業継続および昇進・昇格意欲についての設問を設け調査をし、実施年度以降調査結果が向上するよう施策を検討・実施する

< 取組内容 >

- ・平成 28 年 4 月～ 毎年実施している社員意識調査に就業継続等に関する項目を新設し、社員の意識変化を確認する
- ・平成 28 年 4 月～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、企業風土の改善策を検討・実施する
- ・平成 28 年 4 月～ 社員のネットワーク化が図れるような施策を検討・実施する
- ・平成 28 年 4 月～ WLB やダイバーシティマネジメントの推進方針について、社長メッセージを発信する
WLB・・・ワークライフバランス

以上