



株式会社新生銀行 女性活躍推進のための行動計画

2017年4月1日

女性活躍推進のための行動計画

1. 計画期間	2016年4月1日～2020年3月31日		
2. 当行の課題	<p>(1) 管理職層全体における女性の活躍は進んでいるが、課長級(推進役・管理役)以上に占める女性の割合が少ない</p> <p>(2) 女性が課長級(推進役・管理役)以上を目指すためのキャリアプランニング支援が確立していない</p>		
3. 目標	1.	<p>管理職(課長級以上)*1に占める女性比率</p> <p>*1 推進役・管理役以上の職位</p>	【2020年度・目標】 17.0% (2017年3末現在13.4%)
	2.	<p>管理職(係長級以上)*2に占める女性比率</p> <p>*2 部長代理・部長補佐・上席主任以上の職位</p>	【2020年度・目標】 35.0% (2017年3末現在29.6%)
4. 取組内容 実施計画	1.	女性社員を対象とした管理職育成を目的としたキャリア研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2016年8月-12月 管理職を目指す若手女性社員向選抜研修の実施 ■ 2016年10月以降 女性社員に対する育成ニーズ把握(アンケートおよびヒアリング) ■ 2017年度～ 抽出されたニーズ・課題を踏まえた育成施策の検討と実行
	2.	各人の適性、志向に合わせた中長期的なキャリアプランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2016年10月以降 キャリアプランニングのための個人面談の実施 ■ 2017年度～ 上記を踏まえた育成計画の策定と実行

情報公表項目

■ 2017年3月末現在

分野	指定項目	公表内容
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合 (中途採用含む)	【2016年4月1日～2017年3月31日】 正社員 36.1% 嘱託 60.0% パート 84.6%
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異	【正社員】 男性 10.59年 女性 13.63年
評価・登用	管理職(課長級以上) ^{*1} に占める女性労働者の割合 ^{*1} シニアマネージャー・推進役・管理役以上の職位	13.4%
	係長級 ^{*2} にある者に占める女性労働者の割合 ^{*2} マネージャー・部長代理・部長補佐・上席主任	45.9%



Shinsei Bank, Limited Action Plan to Promote Active Participation of Women

April 1, 2017

Action Plan to Promote Active Participation of Women

1. Plan period	From April 1, 2016 to March 31, 2020		
2. Issues	<p>(1) Although active participation of women has progressed in the overall managerial positions, the proportion of women in the section manager or higher positions is still low</p> <p>(2) Career planning support is not established for women to seek to take the section manager or higher positions</p>		
3. Objectives	1.	Ratio of women in managerial positions (section manager or higher) ¹ <small>¹Senior manager or higher positions</small>	[FY2020 objective] 17.0% (13.4% as of March 31, 2017)
	2.	Ratio of women in managerial positions (section chief or higher) ² <small>²Manager or higher position</small>	[FY2020 objective] 35.0% (29.6% as of March 31, March 2017)
4. Initiatives/ action plan	1.	Implement career training for female employees to develop managerial qualifications	<ul style="list-style-type: none"> ■ August to December 2016: Selection training for young female employees pursuing managerial positions ■ From October 2016: Grasp career development needs for female employees (questionnaires and hearings) ■ From FY2017: Implement career development measures based on the extracted needs and issues
	2.	Establish medium- to long-term career plans to meet individual aptitude and intention	<ul style="list-style-type: none"> ■ From October 2016: Implement individual interviews for career planning ■ From FY2017: Establish and implement career development plans

Information Disclosure Items

■ As of March 31, 2017

Areas	Specific Items	Disclosed contents
Recruitment	Ratio of female workers among the total recruited workers (including mid-career employment)	From April 1, 2016 to March 31, 2017 Full-time employees: 36.1% Contract employees: 60.0% Part-time employees: 84.6%
Continued employment / reform of workstyles	Difference between gender in the mean continued employment years	[Full-time employees] Male employees: 10.59 years Female employees: 13.63 years
Evaluation / appointment to managerial positions	Ratio of female workers in managerial positions (section manager or higher) ¹ ¹ Senior manager or higher positions	13.4%
	Ratio of female workers in section chief positions ² ² Manager	45.9%