

平成28年3月24日

「人材活躍推進に関する基本方針」及び 人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩（SAI）」の策定について

武蔵野銀行（頭取 加藤喜久雄）は、「人材活躍推進に関する基本方針」及び人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩（SAI）」（平成28年度～平成34年度）を制定し、4月よりスタートいたしますので、お知らせします。

当行は、かねてより女性をはじめとした多様な人材の活躍推進を重要な経営戦略の一つと位置づけております。

性別や年齢等にかかわらず、多様な人材が活躍していくことが、企業の競争力を高め、新たな価値を生み出す源泉となるとの考えのもと、「人材活躍推進に関する基本方針」及び人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩（SAI）」（平成28年度～平成34年度）の制定に至ったものです。

これらの基本方針に基づく取組みを推進し、多様な人材の視点や考え方を、お客さまサービスの向上などに活かしていくことで、お客さまの満足度向上に努めてまいりますとともに、地域のさらなる発展に貢献してまいります。

以上

報道機関からのお問い合わせ先
人事部 人材活躍推進室 谷口
電話 048-641-6111 内線2251



(参考資料)

1. 人材活躍推進に関する基本方針

「人は財産」であり、「多様な人材の活躍を推進し地域社会へ貢献する」という考えのもと、基本方針を制定し、多様な人材が活躍出来る職場を構築してまいります。

1. 全役職員が活躍出来る職場創り

私たちは、一人ひとりがいきいきと働き、能力を発揮し、成長し続けられる職場創りを目指します。また、一人ひとりが成長することにより組織の活性化を図ってまいります。

2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

私たちは、仕事、私生活、地域社会を大切にし、一人ひとりが充実感のある職場創りに努めます。

私たちは、多様な働き方の追求と生産性向上に取組み、健康で豊かな生活が送れるように努めます。

3. 新しい価値の創造

私たちは、雇用や少子高齢化などの多様な社会問題を自らの課題として受け止め、多様性に由来する様々な視点・感性を活かし、自ら新しい価値を創造し伸びゆく組織を創ります。

私たちは、お客さまをはじめとしたステークホルダーの皆さまとともに地域社会の発展に貢献してまいります。

2. 長期ビジョンの概要

役職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し（実力の開花）、誇りとやりがいを持って、いきいきと働くことの出来る職場環境の実現や、多様な人材（財）の視点、考え方（多くの色）を組織力向上につなげることを目指すため「人材活躍推進」に係る長期ビジョンを「彩 SAI」とし、平成28年度から平成34年度の7年間でその実現に向けて取組んでまいります。

(1) 人材活躍推進に係る長期ビジョン

「人材活躍推進」に係る長期ビジョン（平成28年度～平成34年度）

「彩 SAI～多様な人材の力が武蔵野銀行を強くする～」

S…Sustainable（持続可能）

組織の持続可能な発展を追求する

A…Ambitious（大志）

一人ひとりが大きな夢を持ち努力し、地域に貢献する

I…Inclusion（多様性の受け入れ、一体性）

多様な人材の知見から、組織及び地域社会に新たな価値を創造する

(2) 目標数値

項目	現状	3年後	5年後	7年後
主任以上の女性割合	14.3%	18.0%	22.0%	25.0%
チーフ以上の女性割合	19.4%	26.0%	30.0%	32.0%
男性の育児休業取得率	—	30.0%	40.0%	50.0%
有給休暇取得率	24.2%	26.0%	28.0%	30.0%

3. 具体的な取組みについて

平成28年度から平成30年度の3年を「^{さい}彩 S A I」実現に向けた第一ステージと位置づけ、役職員一人ひとりの能力発揮に向けた各種支援策、ワークライフバランスの更なる推進に取り組んでまいります。

項目	制度概要
ワークライフバランス休暇の新設	<ul style="list-style-type: none">・私生活の充実に資する目的で、半期に1日、合計年間2日間の制度休暇。・用途としては、卒・入学式、PTA行事、地域自治会や管理組合行事、人間ドッグ等健診、参観日、家族の記念日祝い等、私生活の幅広い用途で利用が可能。
5日間有給とした育児休業の新設	<ul style="list-style-type: none">・臨時従業員を除く従業員について、子が満1歳に達する日(誕生日の前日)までに取得する育児休業は、男女ともに5日以内の期間については有給(特別休暇扱い)にする。

以上