

女性がリーダーとして活躍できる雇用環境の整備を行うため以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間： 平成 28 年 5 月 1 日から平成 31 年 4 月 30 日までの 3 年間

2. 目標：

管理職およびリーダーシップポジションに占める女性の割合を 30%以上にする。

3. 取組内容と実施時期：

(1) ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関する会社の取り組みについて周知・啓蒙を行う。

- 女性社員に対する仕事と家庭生活の両立を支援する福利厚生制度の更なる周知（平成 27 年より継続して実施）
- 仕事環境に起因する女性社員の退職を減らすために上司から必要な働きかけを行う仕組みづくり（平成 27 年より継続して実施）
- マネジメントが上位職登用候補者を認識しキャリア育成を支援（平成 27 年より継続して実施）

(2) 女性社員がキャリア育成への意識向上させるために必要なスキルやネットワークを構築する支援を行う。

- 女性社員のネットワークグループ“dbWomen”による取り組みの周知および女性社員の意識向上について連携した呼びかけ（平成 27 年より継続して実施）
- 次世代の上位職登用候補者を増やすための能力開発支援する仕組みの構築（平成 27 年より継続して実施）
- シニア・マネジメントによる積極的なメンタリング・プログラムへの参加（平成 28 年 1 月～）

We commit to the following action plan to support women become successful with leadership position:

1. Plan period: May 1, 2016 - April 30, 2019 (3 years)

2. Objectives:

Increase female representation in management and leadership position by 30%

3. Measures and Schedules:

(1) Increase awareness of work-life balance and gender diversity agenda

- Enhance awareness of benefit program to help better manage work-life for female talents to progress through the company (ongoing)
- Set up process to reduce regrettable female resignation resulted by the work environment surrounding females and to enable the managers having effective female retention discussion and methodologies (ongoing)
- Mandate management levels to review the list of high potential females and take appropriate steps to help them progress in their career (ongoing)

(2) Equip women with the skills and networks they need to master corporate codes and raise their ambitions and profiles

- Promoting dbWomen initiatives (Interbank event, AWF, Art Fair, Speaker's series, Networking event, ACCJ Event, WAB etc) and align key messages (ongoing)
- Program to increase proportion of potential women leaders - conduct needs assessment (ongoing)
- Mentoring programs - encouragement or mandates for senior executives to mentor junior women (starting January 2016)