

ダイバーシティの推進

当行は、多様な人材が互いの個性を生かしながら、より創造的な組織となることを目指し、ダイバーシティへの取組みを推進してまいります。

ダイバーシティ行動宣言の公表

平成27年3月、「ダイバーシティで強くしなやかに～価値観の多様化で新たな発想を生み出そう～」をスローガンとしたダイバーシティ行動宣言を公表いたしました。



ダイバーシティ推進委員会の設置

平成26年7月、性別に関係なく、意欲・能力のある職員が活躍できる職場を目指し、行内に「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。

同委員会は、男女、本部・営業店、20代～ベテランまでと、多様な委員が集まり、ダイバーシティ推進部、人材育成部と緊密に連携しながら、ダイバーシティ推進に向けた取組みを進めております。



ダイバーシティフォーラムの開催

平成27年3月、行内のダイバーシティ活動の更なる推進のため、役員、部長、支店長、女性職員など総勢161名参加のもと「ダイバーシティフォーラム」を開催しました。当フォーラムでは、有識者による基調講演のほか、ダイバーシティ推進委員会の活動報告、支店長と女性参加者によるワークショップ（意見交換）などを行いました。

男性の育児参加を促す取組み

平成26年9月、育児中の部下・同僚への理解や支えあって働く組織風土の醸成を図るため、出産予定の

配偶者がいる男性職員が「イクメン」に向けた具体的な行動宣言を策定し、職場全体でこれを応援していく取組み「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」を始めました。

このほかにも、育児に協力的で仕事も頑張る先輩パパ行員によるパネルディスカッションに料理実習を交えた「イクメン・イクママセミナー」を開催し、男性の育児参加促進に向けた取組みを推進しています。

働き方の見直し

退行予定時刻と退行理由を書いた手作りのボードをデスクに置き、職場全体で早期退行しやすい雰囲気づくりに努めています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「業務効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、業務の効率化、勤務形態の柔軟化に積極的に取り組んでおります。



また、平成26年10月からは、「仕組みをカエル、仕事をカエル、意識をカエル」の3つのカエルをキーワードに、現場に応じた業務効率化の取組みを更に強化しており、行内報やビデオニュースで好事例を紹介するなど、銀行全体でこの取組みを進めています。



ダイバーシティ推進に関する各種表彰の受賞

平成26年10月

厚生労働省「イクメン企業アワード2014」(特別奨励賞)

平成27年1月

日本金融通信社「ニッキン賞」

平成27年3月

NPO法人J-Win「2015J-Winダイバーシティ・アワード」(個人賞 経営者アワード)

平成27年3月

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」策定の「行動宣言」への賛同表明

当行は平成26年6月、佐久間頭取がコアメンバーとして参画する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が策定・公表した「行動宣言」に賛同しました。

同会は女性の活躍推進に実践的に取り組む企業の男性リーダー9名が集まり、女性活躍推進に関する行動宣言を取りまとめ、これを社会に広く発信していくことを目的に発足したものです。



同会の行動宣言

自ら行動し、発信する

現状を打破する

ネットワーキングを進める

当行では「行動宣言」の3つの柱に沿って、女性の活躍の場を広げる取り組みを進めています。

●女性の管理職等への積極登用

平成26年8月、女性の管理職登用に関する数値目標を設定
平成27年7月1日現在の女性管理職79名
(うち部長2名、支店長・副支店長等の職位者50名)

●女性のキャリア形成支援等を目的としたセミナーの開催

女性職員のキャリア形成支援やネットワーク構築を目的とした各種セミナー、男性管理職を交えた意見交換会を開催し、女性のキャリアアップ意欲を支援

●仕事と育児の両立支援

- ・千葉工業大学との共同事業所内保育所「千葉工大ひまわり保育園」の設置
- ・育児休業者及びその配偶者を対象とした「職場復帰応援セミナー」の開催
- ・子を持つ女性職員向け座談会「ちばぎんママの会」の実施
- ・イクメン・イクママセミナー、仕事と介護の両立支援セミナーの開催
- ・育児関連費用補助制度の導入、子の看護休暇の対象範囲拡大(小学校6年生まで)
- ・仕事と育児の両立に向け出勤時間を自己選択できる「セレクト勤務制度」の導入



●「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の発足

平成26年11月、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」(会長:千葉銀行佐久間頭取、事務局:千葉銀行)が全国地方銀行協会に加盟する全64行の頭取参加のもと発足しました。平成27年4月、地方銀行職員のキャリア継続を支援する「地銀人材バンク」*が創設されました。

*結婚や配偶者の転勤等の理由で転居により退職する場合に、本人に引き続き就労の希望があれば転居先近隣の地方銀行へ紹介を行うものです。採用の可否は紹介を受けた銀行が判断します。