

ダイバーシティの推進

当行は、多様性を認め合い、職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる組織を目指し、ダイバーシティ推進に関する取組みを更に加速させています。



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、行内に横断的組織である「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。



「イクボス企業同盟」に加入

平成27年9月、NPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加入しました。これは、積極的に自社の管理職の意識改革を行い、新しい時代の理想の上司（イクボス※）を育てていこうとする企業のネットワークです。



※イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことをいいます。

千葉市及び市内企業・団体トップによる「イクボス宣言」に共同署名

平成27年11月、千葉市の呼びかけに応じ、組織におけるワーク・ライフ・バランスや多様な人材の活躍を推進するため、NPO法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス宣言」に、千葉市、イオン（株）、（株）ウェザーニューズ、JFEスチール（株）東日本製鉄所、国立大学法人千葉大学のトップらとともに署名しました。



女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

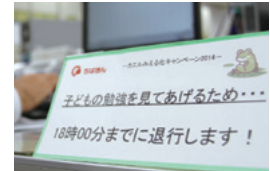
平成28年4月、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性登用の数値目標達成に向け、女性の職域拡大、キャリア形成支援、働き方改革に取り組んでまいります。

男性の育児参加を促す取組み

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「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」に取り組んでおります。

働き方の見直し

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。



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27年12月 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」における『内閣総理大臣表彰』
- 平成28年 3月 NPO法人 J-Win「2016 J-Winダイバーシティ・アワード」における『ベーシック アchievement 準大賞』
- 平成28年 4月 厚生労働省「えるぼし」(最上位)



「女性が輝く先進企業表彰」における「内閣総理大臣表彰」