



2021 年 7 月 2 日

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

千葉銀行（頭取 米本 努）は、女性活躍推進法^{※1}に基づく一般事業主行動計画（第2期：2021年7月2日から2026年7月1日）を策定し、千葉労働局に届け出ましたので、お知らせいたします。

当行では、ダイバーシティ推進を持続的成長のための経営戦略と位置づけ、「ダイバーシティで強くしなやかに」をスローガンに役職員が一体となり、女性の活躍推進を始め、仕事と家庭の両立支援、男性や管理職の意識・行動改革、柔軟な働き方の推進に積極的に取り組んでおり、第1期行動計画（計画期間2016年4月1日から2021年7月1日）では「リーダー職^{※2}の女性比率を30%とする」、「管理職の女性比率を20%とする」ことを目標に掲げ、この数値目標を達成しました。

今回新たに策定した行動計画は、女性も含めた多様な人材の更なる活躍と職員の柔軟な働き方の実現を目指すもので、以下を計画期間中の数値目標とします。

数値目標（第2期行動計画）

項目1	リーダー職 ^{※2} 以上に占める女性比率を30%以上とする
項目2	有給休暇の取得率を80%以上とする
項目3	男性の育児休業取得率100%を継続する

なお、行動計画の詳細については別紙のとおりです。

当行は引き続き、多様な人と人との連携し、互いの持ち味を活かすことで環境の変化に柔軟かつスピーディーに対応できる組織をつくり、一人ひとりが能力を最大限発揮しながら活躍する持続可能な社会に貢献できるようダイバーシティ推進に取り組んでまいります。

※1 女性活躍推進法とは、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国・地方公共団体・民間事業主（一般事業主）の各主体の、女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です。

※2 「リーダー職」とは、支店長代理など、部下を持つ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者です。

以 上



女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

株式会社千葉銀行

千葉銀行は、ダイバーシティ推進を経営戦略と位置づけ、多様な人材が持てる能力を発揮しながら活躍する組織づくりを加速するため、以下のように行動計画を策定し取り組んでいきます。

1. 計画期間 2021年7月2日～2026年7月1日（5年間）

2. 数値目標

項目1	リーダー職※以上に占める女性比率を30%以上とする
項目2	有給休暇の取得率を80%以上とする
項目3	男性の育児休業取得率100%を継続する

※「リーダー職」とは、支店長代理など、部下を持つ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者です。

3. 取組内容（2021年7月～）

【取組1】組織全体の意識醸成・行動改革

- ・ 無意識のバイアスに対する取組みの実施
- ・ ダイバーシティマネジメント浸透のための管理職向け研修や制度整備の実施
- ・ 意識調査や課題分析の継続実施

【取組2】女性の登用・職域拡大に向けた取組み

- ・ ジェンダーに関係なく意欲・能力のある者を抜擢登用
- ・ 意欲・能力向上に向けた戦略的育成プログラム（メンター制、管理職候補者育成研修等）の実施
- ・ 幅広い業務に挑戦する機会の拡充
- ・ 女性の配属割合が低い部署・職務への積極配置の継続
- ・ ライフイベントを見据え早い段階からのキャリア形成支援を実施

【取組3】ワークライフマネジメントの浸透

- ・ テレワークやフレックスタイム制、時間単位休暇等、柔軟な働き方の活用と業務見直しによる生産性向上を促進
- ・ ワークライフマネジメントの意義理解や好事例の発信等、理解促進施策を実施し、制度を活用しやすい環境を整備
- ・ 男性の家事・育児参画の積極的推進と実行性の向上

以上