

女性活躍推進法に基づく行動計画

千葉銀行は、高い意欲をもち、チャレンジ精神旺盛な女性職員のさらなる活躍の場を広げるため、女性活躍推進法の定めに基づく行動計画を次のとおり策定します。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 7 月 1 日まで

2. 当行の課題

課題 1 両立支援制度を充実させてきた結果、働き続けやすい環境が整備され、管理職に占める女性の割合が高まりつつあるものの、今後も着実に高めていく必要がある。

課題 2 業務効率化を進めてきたが、男性も女性も働きやすい職場を目指し、今後も働き方改革を進めていく必要がある。

3. 目 標

- ① リーダー職[※]の女性比率を 30%とする。
- ② 管理職の女性比率を 20%とする。

※ 「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。

4. 取組内容と実施時期

【取組 1】女性が活躍できる職域を拡大するための諸施策に取り組む。

平成 28 年度以降 ・女性配属割合の低い部署・職務への積極配置を継続する。
・女性管理職の積極登用を継続する。

【取組 2】女性の活躍推進に向けたキャリア意識啓発のための諸施策に取り組む。

平成 28 年度以降 ・キャリア形成をサポートするための研修等を実施する。
(キャリア支援研修、女性管理職との座談会、女性異業種交流会 等)
・女性管理職向けメンター制度 (キャリアサポート制度) を導入する。

【取組 3】男性も女性も働きやすい職場を目指し、環境整備・働き方改革を進めていく。

平成 28 年度以降 ・時間を効率的に活用できるようにするため、より柔軟な勤務時間制度や、テレワーク等の導入を検討する。
・男性管理職向け研修や、男性の育児参加の促進、介護セミナー等を通じて、仕事と家庭の両立に係る意識啓発を行う。