

掲載年度:2018 年度

## 株式会社千葉銀行

(本社所在地 千葉県千葉市)

事業内容：金融業、保険業-銀行

設立年：1943 年

常用雇用者数：4,562 人（うち女性 1,960 人）

※パートタイマーを除く。

採用者に占める女性の割合：57.1%

平均勤続年数：女性 14.4 年 男性 17.5 年

月平均残業時間：14.7 時間

女性管理職の割合：21.0%

※上記データは 2018 年 8 月時点



2016 年 4 月取得



本社社屋

### 「えるぼし」認定取得により感じている効果・メリット

- 女性が活躍している企業、地域社会に貢献している企業としての認知度・注目度が高まった。
- 行動計画の策定や情報公表、認定取得への取組を通じ、職員の意識改革が徐々に進み、女性が働きやすく、活躍できる環境整備を進めやすくなった。

### 【「えるぼし」認定取得のきっかけ】

- ダイバーシティ推進を経営戦略として位置づけ、特に職員の約 4 割を占める女性の活躍推進に力を入れている。その一環として「えるぼし」認定取得に取り組んだ。
- ダイバーシティ推進の意識は全行に浸透するまでは時間がかかる。経営陣から管理職や男性職員も含めた全職員に対し必要性を継続的に発信するとともに、行内セミナーや自治体・異業種との勉強会等を通じて職員の意識改革を促しながら取組を進めている。

### 【実施している取組と実績】

- 行動計画に 2021 年までに女性比率をリーダー職 30%、マネージャー職 20%とする数値目標を設定。2018 年 7 月現在、リーダー職 30.4%、マネージャー職 12.7%。
- 本部企画部門や渉外等、女性の配属割合の低い部署や職務への積極配置による職域拡大。
- キャリア意識啓発を目的とした研修、座談会、異業種交流会、メンター制度等の実施。
- 営業店・本部のさまざまな職階のメンバーで構成する「ダイバーシティ推進委員会」と本部各部が連携し、施策を検討・実施。
- 全部署にダイバーシティ推進統括責任者と推進リーダーを置き、各職場での課題を話し合い「私の職場のダイバーシティ宣言」として具体的な目標を策定し振り返りを実施することで、ダイバーシティ推進の浸透を図っている。

### ◆◆人事労務ご担当者より一言メッセージ◆◆

「えるぼし」認定取得への取組を通じ、女性活躍推進に向けた課題認識や取組の行内外への周知を進めやすくなったと感じています。今後も、多様な人と人が連携し、互いの持ち味をいかすことのできる組織作りに向け、取組を進めてまいります。