

ダイバーシティ&インクルージョン

男性の育児休業取得の促進

2022年4月、段階的に実施される育児・介護休業法の法改正に先駆け、育児休業の分割取得、出生時育児休業の取得を可能としました。また、雇用環境整備の一環として、制度改定のみならず、「2023年度男性育児休業取得率100%」の数値目標を掲げました。

■ 育児休業取得者の声

会社の上司、仲間、妻と娘に改めて感謝

2021年に1度目の育児休業を取得し、今年2度目の育児休業を取得しました。普段は仕事や当行野球部の練習で子供との時間をあまり作れないため、あっと言う間に成長していく我が子との時間を共に過ごせたことは本当に幸せだと感じました。この制度を勧めてくださった上司や「安心して休んでね」と言ってくれた会社の仲間には感謝しかありません。育児を通して自分自身も成長させてもらっていることを実感すると共に、日々献身的に家事や育児に努めてくれている妻に改めて感謝する休業期間でした。

(融資部融資企画グループ 課長代理 長谷川 直史)



副業・兼業制度

2021年4月より「副業・兼業」を解禁しました。副業・兼業を行うことで、地域貢献につながる人脈づくりや新たなスキルの獲得により外部に通じる専門性を高め、ひいてはプラスアルファの付加価値を提供できる人材育成につながるなど、人材価値の最大化を狙っています。また、2022年10月からは、現在の業務を継続しながら行内他部署の業務・プロジェクトに参画する「社内副業制度」を開始し、幅広いフィールドの中で、やりたい業務・プロジェクトに参画出来る機会を拡充し、行員のやりがい形成や成長を図っています。

多様な人材が活躍できる環境整備

■ シニアスタッフ行員制度

2018年7月よりシニアスタッフ行員制度を導入しており、働く意欲のある行員を70歳まで継続雇用しています。培った知識や経験を活かし、後輩のよき手本となる指導者や金融市場における専門家として、2022年11月現在、94名が活躍しています。

■ 正行員登用制度

職務遂行能力が高く、仕事に意欲的に取り組むパートタイマーの中から正行員登用を実施しています。より一層のレベルアップ、モチベーションアップを図っており、2022年11月現在、17名の方が制度を利用し正行員として働いています。

■ Thanksカードの活用

行員同士でのコミュニケーション強化・個々のモチベーション向上のため、お互いを認め合い、誰もが働きやすくなるよう、褒める文化の構築を目指し、Thanksカードを活用しています。

環境保全への取り組み

有機農業セミナーの開催

2022年6月に有機農業セミナーおよび商談会、9月にはオーガニックセミナーおよび交流会を開催しました。SDGsや環境を重視する国内外の動き、さらには農業の環境負荷低減を目指す「みどりの食糧システム戦略」を推進する新法成立などにより有機農業が注目されていることを受け、セミナーを通して有機農業の魅力や、生産・流通における現状と今後の見通しなどの理解を深めていただくとともに、商談会・交流会では参加者同士の販路拡大の機会を提供しました。

〈セミナーの様子〉



〈商談会・交流会の様子〉



千葉大学×京葉銀行 ecoプロジェクト

千葉大学環境ISO学生委員会と当行は、2017年度より「ecoプロジェクト～7色の虹を千葉から未来へ」を実施しています。SDGsの達成に向けて「地域の環境負荷削減と環境意識向上に貢献したい」という想いで、千葉県内の多くの皆さまを対象に、環境啓発活動を実践しています。



古着市の実施

2022年10月、古着販売イベントをZOZOの広場にて開催しました。当行の行員と千葉大学の学生・教職員から不用になった衣類を回収し、学生が検品・仕分けしたものを、地域の方向けに販売し、リサイクル・リユースすることにより環境負荷削減に繋がりました。なお、売上については千葉県と千葉大学医学部付属病院に寄付しました。



農業体験プロジェクトの実施

2022年10月、当行取引先の農園で千葉大学の学生が農業体験を実施しました。若者の農業への興味関心を深める取り組みで、学生からは「実際に農業に触れて知ることにより身近に感じるようになった」、との声がありました。

