

## 株式会社京葉銀行 第1期行動計画

さらなる女性の活躍のために「就業継続支援」と「キャリア開発支援」を行い、誰もが安心して、前向きに仕事に取り組める職場環境を実現していくために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成30年3月31日までの2年間

2. 当行の課題

- ・労働時間に大きな問題はなく、女性の採用はできているが、男女で職域に差があり、管理職に占める女性の割合が低い
- ・育児休業や育児短時間勤務の制度はあり、利用者も多いが、女性がキャリアを考える機会が少なく、女性の就業継続が男性に比べて低い

3. 定量的目標

- ・指導的地位に占める女性の割合を、平成30年3月31日までに18%以上にする（当行における指導的地位：係長以上の役付行員）。
- ・女性の渉外営業職の人数を12名から25名以上にする。
- ・男女ともに働きやすい組織風土作りで、年次有給休暇の取得促進を図るために、ファミリーデー（記念日）休暇の取得促進（年間2日の取得率80%以上）。

4. 取組内容

### 女性行員のキャリア開発支援を行う

平成28年5月～ メンター制度対象者を拡充

平成28年6月～ ロールモデル・経営陣のメッセージを行内誌に掲載

平成28年9月～ 若手行員～30歳行員向け研修のカリキュラムを強化し、今後のキャリアについて考える機会を作る

### 育児中の女性行員のネットワークの形成と、制度拡充により就業継続支援を強化する

平成28年4月～ 短時間勤務利用者向け研修を強化

育児休業者へも参加を促し、行員ママのネットワークを作る

平成28年9月～ 男性行員向けにも、仕事と育児の両立をテーマに研修を開催

平成29年4月～ 延長保育料補助・早期復帰者応援保育料補助について検討

平成29年9月～ 職員組合との協議

平成30年3月～ 制度開始

### 組織風土の改善を行い、男女ともに働きやすい職場作りを行う

平成28年4月～ ファミリーデーの取得奨励を継続実施し、実績開示

平成28年5月～ 管理職向け研修に経営陣から女性活躍についての講話を加える

平成29年4月～ 職場風土・配置・育成に関するアンケート調査を実施し、結果開示

以上