

資料 (株)千葉興業銀行

1. ポジティブ・アクションの取組み

女性学生の積極採用

男女の区別無く、人物・能力本位の採用を徹底

最近では新卒採用における女性比率は60～70%で推移

女性行員の職域拡大

従来、男性行員中心であった職種に女性行員を積極的に配置

営業店の融資・渉外業務における女性比率約20%、本部業務における女性行員数約50名を達成（双方とも取組み開始時より倍増）

女性行員の管理職登用

やる気と能力のある、中堅～ベテラン女性行員を管理職に積極登用

全管理職数に占める女性比率は10%超（取組み以前は4%台）

全営業店71店のうち、女性支店長配置店は5店

2. キャリア開発支援の取組み

女性の活躍推進

新たな職域に踏み出したいくない女性

管理職になりたくない女性

若手の早期登用

育成ピッチについていけない若手

責任の大きさに耐えられない若手

士気の低下、退職者の発生

経営者の思い：「人を大切にする施策」

キャリア開発支援体制の確立

- ・ キャリア相談窓口の設置
- ・ キャリア開発研修の開始（新入社員、3年・7年・17年・27年目）
- ・ 自己申告制度
- ・ 年2回人事部による臨店面談

3. 両立支援の必要性

女性行員の活躍、戦力化
出産・育児
女性行員の退職

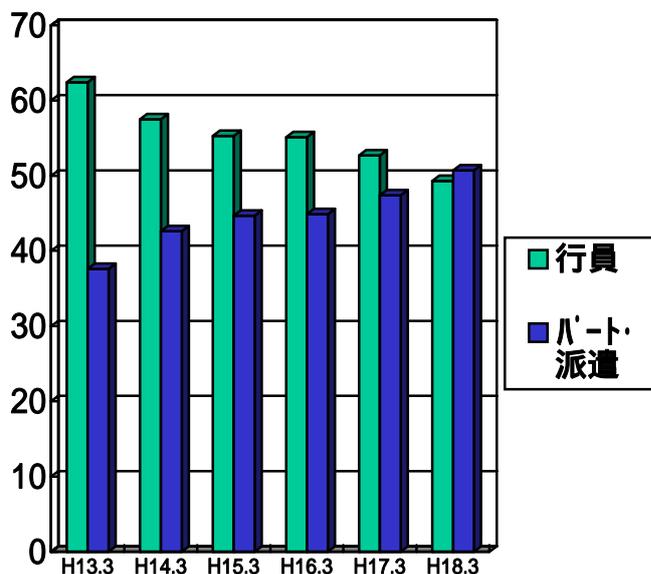
能力があって活躍してるのに・・・
結局、辞めるのは女性行員??
「もったいない！」

《女性行員の活躍 退職 / 会社としての損得勘定》

退職による損失 > 両立支援施策に要するコスト

退職することなく活躍してくれば、コストは十分回収できる！！

(図表1) 営業店の行員・パートタイマー・派遣社員比率 (単位: %)



単位: 人

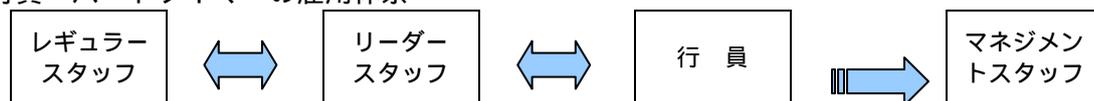
年月	13.3	14.3	15.3	16.3	17.3	18.3
行員	1,001	896	827	823	798	785
パートタイマー	599	626	633	667	713	776
派遣社員	3	37	36	4	4	32

(図表2)

職務区分	マネジメントスタッフ	リーダースタッフ	レギュラースタッフ
職種	業務マネージャー	業務担当・渉外担当	事務・テラー・外訪・渉外・ロビー
勤務時間	ロング/ショート	ロング	ロング/ショート
役割職務	業務課長の補佐要員 (課長代理権限)	・後方・窓口業務に精通 代務者として一定の事務 取扱権限で業務遂行する ・投信等資産運用商品を単 独約定する	・支店業務(業務課)の主戦 力、新任スタッフの指導 ・個人預り資産・取引基盤 の維持拡大

(図表3)

行員・パートタイマーの雇用体系



行員転換制度: リーダースタッフ1年以上、評価2年連続「A」以上、所属長推薦