

千葉信用金庫 行動計画

女性職員一人ひとりが能力を十分に発揮するとともに、男女ともいきいきと働くことができる環境作りのために、当金庫は次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026 年(令和 8 年)4 月 1 日～2029 年(令和 11 年)3 月 31 日

2. 当金庫の課題

女性が配属されている部署・職種が少なく、女性の計画的な採用・採用拡大ができていない。
また、女性が同じ職務に留まり、昇進・昇格していない。

3. 目標と取組内容

目標 1. 採用における競争倍率において、女性の競争倍率を男性と同水準の 10 倍以内とする。

《取組》

求職者に対して積極的な広報活動を行う。

- ・令和 8 年 4 月～ 大学と連携した女子学生に対する働きかけ。
- ・令和 9 年 4 月～ 会社案内やホームページ等により、社内で活躍している女性の紹介を行う。

目標 2. 男女の再雇用又は中途採用の実績を 3 名以上とする。

《取組》

募集方法の多様化・募集要項の見直しを行う。

- ・令和 8 年 4 月～ 女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し
再雇用制度・中途採用制度の利用促進
非正規職員を対象とした正職員への雇用転換の促進 など

目標 3. 女性職員の育児休業取得率を現状維持(100%)するとともに、男性職員は配偶者分娩特別休暇と育児休業を合わせて 14 日間以上の取得率を 50%以上とする。

《取組》

両立支援に関する制度の周知と、管理職や職場の意識改革。

- ・令和 8 年 4 月～ 男女ともに育児休業等が取得し易い職場風土の醸成と、代替業務を行う職員への措置の検討や e ラーニングの導入。

目標 4. 男女ともに平均勤続年数を 16 年以上とする。

《取組》

階層や職種等に応じた交流機会の提供やネットワークづくりの支援

- ・令和 9 年 4 月～ 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策の検討。