



Best Practice 2023

01 女性のキャリア開発

02 男性の育児参加促進

03 両立支援

女性のキャリア開発

- 01 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 千葉支店
- 02 イオン株式会社
- 03 株式会社京葉銀行
- 04 損害保険ジャパン株式会社 千葉支店
- 05 大和証券株式会社
- 06 株式会社千葉興業銀行
- 07 千葉市
- 08 千葉信用金庫
- 09 国立大学法人千葉大学
- 10 東日本旅客鉄道株式会社 千葉支社

男性の育児参加促進

- 01 学校法人千葉敬愛学園
- 02 千葉県

両立支援

- 01 株式会社千葉銀行
- 02 学校法人千葉工業大学

2023年度 千葉地域 女性活躍推進会議 「CHIBACTIVE」

※「CHIBACTIVE」とは「CHIBA」と「ACTIVE」の造語

施策概要

開催日時：2023年8月8日(火) 17:00~18:00

開催方法：リアル+Teams ハイブリッド開催

参加人数：11名

内容：「人事制度改定はあらたな挑戦へのチャンス」「ダイバーシティ
エクイティ&インクルージョン」のテーマでの講演の後、
参加者全員で意見交換を実施■人事制度の改定は
あらたな挑戦へのチャンス

■DE&I メッセージ



ターゲット層

参加者：千葉地域代表女性社員

実施経緯・目的

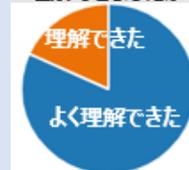
- ・2021年度より「私たちの輝き方」をベースに千葉地域女性社員の交流がスタート
今後のキャリアプランを考えるきっかけとなる場を提供（計5回開催）
- ・過去の主なテーマ 「ロールモデル交流会」「お金セミナー」
身近な輝く社員の話聞き視野を広げる機会の提供や資産形成の重要性を学習



【実施効果／参加者のリアクション(受講後アンケートより)】

- ・それぞれの働き方にあった選択ができる新人事制度だと思った
- ・会社が多くの機会を用意してくれるのであれば、恐れずに挑戦したい
- ・私たちが自己研鑽しスキルアップしていくことが必要
- ・イノベーションを起こせるように積極的にチャレンジしていきたい

理解できましたか？



【事務局所管／今後の方向性】

男女を問わずそれぞれの仕事の向かう価値観を共有して、一緒に成長していくことが大切！
そんな環境づくりのお手伝いしていきます。



<https://www.aeon.info/>

施策概要

女性管理職養成コース

2023年8月、10月、11月 13:00～17:00

オンライン開催

※8月は14社49名が受講。合計150名が受講予定。

(女性管理職の育成に関しては「若手」、
「管理職一步手前・初級管理職」「現職」の
3階層に分け、各研修を実施しています。)

ターゲット層

管理職一步手前・初級管理職の女性
平均年齢35歳

実施経緯・目的

■管理職として働くことを考える。

管理職や専門職等、会社の中でキャリアを伸ばしていく上でのマインドセットを身につける。



【実施効果／参加者のリアクション】

- ・受講生の約90%以上が受講後に「前向きにキャリアアップを目指したい」と回答。
- ・先輩管理職とのパネルディスカッションや交流会を通じ、管理職を目指そうと思えるようになった。
- ・漠然とした不安を抱え悩むくらいなら、まずはチャレンジすることが重要だと思った。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・今後も継続して階層別研修を実施し、計画的な育成を通じて女性管理職の登用を増やします。
- ・グループの参加企業を増やすための働きかけ、施策に取り組んでいきたいと思えます。



新人法人営業育成プログラム

施策概要

法人営業として育成するためのプログラム。

- ・実際の渉外業務開始前に本部専門部署に戦略的配置し、知識習得。
- ・「相談できる」環境構築のため2段階メンター制度の実施。
- ・多様な気付きを得るため、他行行員との座談会実施。
- ・融資部門の部署にて社内トレーニーの実施。

ターゲット層

法人営業職を目指す若手女性

実施経緯・目的

女性の職域拡大を図るなかで、特にロールモデルが少ない法人営業職として育成するために新人渉外の育成方法の見直しを実施。

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・（他行行員との座談会）他行の方の話は自身のキャリアビジョンを考えるうえで大変参考になった。
- ・（メンター制度）今後渉外業務を始めた時に相談できる人ができて安心した。
- ・（戦略的配置）しっかりと時間をかけて育成してもらえたので、今後は現場で活躍し、恩返ししたい。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・組織力強化に繋がる成長支援と各人の成長意欲の醸成を図り、対象を拡大し継続実施していく。

2段階メンター制度

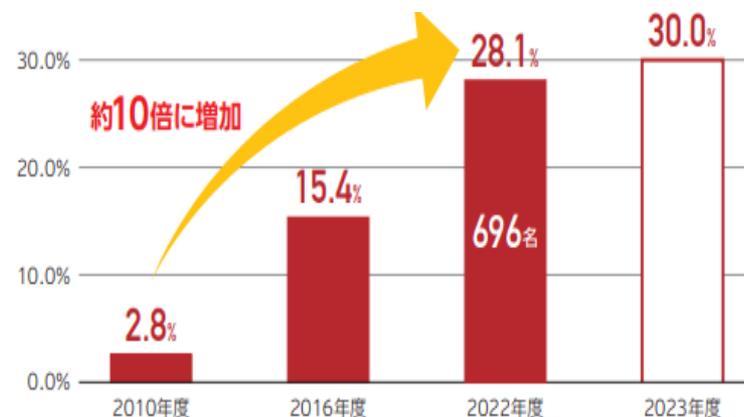


他行行員との座談会





新たな価値の創造やお客さまのニーズに幅広くお応えするためには女性の活躍が必須と考え、女性管理職比率の目標を「2023年度末30%」に設定しており、女性社員のキャリアステージに合わせた様々な取組みを展開することで、女性社員のキャリアアップを支援しています。



ちばのリーダー会 ベストプラクティス 損保ジャパン版メンター制度

施策概要

メンター制度とスポンサーシップの要素を取り入れて、内発的動機を高める要素を盛り込んだ、「成長」に向けた「経験」の後押しをするプログラム。4か月の期間中、メンターは単なるアドバイスにとどまらずキャリア形成上の助言や経験の機会を提供します。

ターゲット層

区分	メンター	メンティ	実施形態
Next	役員	女性リーダー職	グループ
Future	部店長	リーダー職として活躍が見込まれる女性社員	原則1対1

実施経緯・目的

- ジェンダーギャップを解消して社員一人ひとりの幸せや働きがいの向上につなげる施策の1つ。
- 女性社員の経験値の向上を目的として2022年度より当制度を導入。
- MYパーパスを言語化する、視座を高めることをねらいとして、成長に向けた経験を促進。

【実施効果／参加者のリアクション】

- トライしたことを内省して意味づけをすることで、自分の経験値を増やすことができる。経験値からの学びを次の業務に活かせる。
- Next層では、グループでのメンタリングを通じて他者からのフィードバックにより気づきを得たり、メンティ同士の横のネットワーク構築ができた。

【今後の方向性】

お客さまに今まで以上に新たな価値を提供し、社会に貢献し続けるためには、多様な価値観を認め合い、性別や年齢などに関わらず、一人ひとりが強みを存分に発揮することが必要です。誰もが意欲的に仕事ができる環境を整え、一人ひとりの幸せや働きがいの向上につながる取組みを引き続き進めてまいります。

Daiwa Woman's Forum

施策概要

- 2023年12月14日～2024年2月16日(4日程)
- 集合・オンライン研修
- 対象：課長代理層（30歳前後）約70名

ターゲット層

今後マネージャーとしての活躍を期待する20代後半から30代前半の女性社員

実施経緯・目的

- ・ テーマ『未来を見据えた“十人十色”のSelf-Produce』
- ・ ライフイベントによるキャリアへの影響を受けやすいとされている女性社員のキャリア形成に対する悩みや不安に寄り添いながらも、参加者ひとりひとりが“自分らしい働き方”を見つけ出すことを支援。

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・ グルーディスカッション等を通して、ヨコの繋がりができ、強固な連帯感を醸成できた
- ・ 先輩社員の座談会では、ロールモデルに出会ったり、管理職としてのキャリアイメージをすることができ、研修前よりも自身のキャリアをより具体的に描けるようになった

【事務局所管／今後の方向性】

- ・ 継続実施していきたい。
- ・ 個々のカリキュラムの質を高めることで、研修全体をブラッシュアップしていきたい。



異業種交流ワークショップ

施策概要

2022年11月17.18 9時-17時 (2日間)
女性従業員対象 ロジカルシンキング研修
20名 (当行10名 他社10名)

ターゲット層

30代女性従業員

実施経緯・目的

当行行員と取引先従業員とが合同でアクティブラーニング形式による研修を実施した。
新たな発想の習得、価値の創造を目的とした。



【実施効果／参加者のリアクション】

- ・ 行内研修に比して良い意味で緊張感があった。受講者の発言量も多く活発な研修となった。
- ・ 働き方やワークライフバランスを考える上で、社内では得られない意見に触れられた。
- ・ 異業種の社員と交流し自身や自組織を客観視することで、視点の偏りに気付けた。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・ 当行の異業種交流研修を広く周知しご賛同いただける企業を募っていく予定。

女性の活躍・キャリア開発促進研修（女性版・男性版）

施策概要

2022年10月13日、14日 9:00～15:30
2班（各1日）実施
68人受講

ターゲット層

採用4年目の職員、受講を希望し所属長が推薦する職員

実施経緯・目的

- 職場において女性が活躍することの重要性の理解
- 今後のキャリアを考える視点の醸成

【実施効果／参加者のリアクション】

- 講師の話だけでなく、先輩の話聞くことができ、具体的なイメージがわいてよかった。
- 先輩職員の子育てについての生の声を聞くことができ、とても勉強になりました。

【事務局所管／今後の方向性】

- 男性版とともに、継続して実施していきたい

女性の活躍・
キャリア開発促進研修



渉外担当者 座談会

施策概要

2023年7月14日(金) 14:00～17:30
 ワールドカフェ形式による実施
 男女計30名参加

ターゲット層

入庫2年目から係長職までの男女

実施経緯・目的

- ・人事制度改正により、女性渉外担当のロールモデルがないため、キャリアやモチベーションアップへのアドバイスにより不安を払拭する。
- ・他店担当者との交流による人間関係の構築と、雑談から広げるコミュニケーション力・会話力の構築。



【実施効果／参加者のリアクション】

- ・参加者の多くは、顧客との会話の仕方やコミュニケーションの取り方、何をセールス(提案)したら良いのかという不安を抱えていましたが、先輩職員からのアドバイスにより、自ら考え、実践していこうとする意欲がうかがえました。
- ・普段、聞くことのできない、他店の先輩の失敗談や経験談・アドバイスを聞くことにより、渉外担当の役割について改めて認識するとともに、不安が自信(チャレンジ意欲)に繋がり、今後、自分がどうしていけばよいのかについても前向きな意識を持った。また、他の職員も自分と同じ思い(悩み)があることを知り、モチベーションアップへ繋がった。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・このような機会を設けることにより職員のモチベーションアップへ繋げるとともに、女性管理職(総合職選択者)を増やすための施策として、今後も継続実施していく。
- ・女性渉外担当者のロールモデルを増やし、他金庫の参加も検討したうえで意見交換会を定期的実施していく。

千葉大学研究者ロールモデル集の作成・発行



<https://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp/>

施策概要

研究リーダーとして活躍している女性研究者をロールモデルとして紹介する「研究者ロールモデル集 Progress」vol.1,2を作成し発行した(2021年12月)

ターゲット層

若手女性研究者

実施経緯・目的

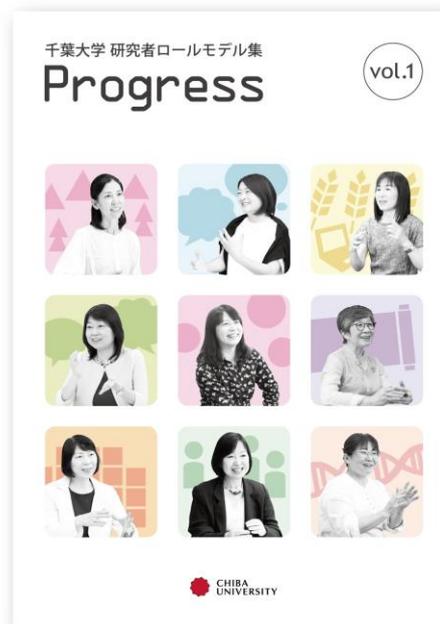
- ・若手女性研究者が活躍する姿をイメージできるようになる
- ・若手女性研究者の新たなチャレンジを応援し、グローバルに活躍する人材に成長するきっかけとする

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・ロールモデル集を学内外の関係機関に配布するとともに、ウェブサイトに動画配信を行ったことで、広く普及された。
- ・本事業の波及として、ロールモデル集の中から講師を招き、若手女性研究者との交流を図るロールモデル交流会を実施し、参加者より好評を得た。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・ロールモデル交流会を継続実施する。



ちば活セミナー

施策概要

2023年9月25日 18:00～19:30
 女性管理者5名による社内セミナー
 リアルとオンラインのハイブリッド開催
 参加者204名（リアル74名、オンライン130名）

ターゲット層

これから管理者を目指す社員

実施経緯・目的

女性管理者からこれまでのキャリアや経験を伝えることで、仕事のやりがいや活躍フィールドの拡大、社員一人ひとりの可能性を広げるために取り組むべきこと、必要なマインドやスキル等について学ぶ。

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・すぐに出来ません、と言わずチャレンジする！
- ・「笑顔と挑戦」、周囲への感謝の気持ちと挑戦する気持ちを忘れずに。
- ・女性社員のモチベーションが上がった企画であったと思う。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・各現場単位での同様のイベント実施を活性化し、社員のキャリア形成をサポートしていきます。



育児・介護休業等に関する制度について

施策概要

千葉敬愛学園・長戸路学園教職員合同研修会
日 時：2022年8月22日（月）10時～
場 所：敬愛大学
内 容：育児・介護休業等に関する制度について
参加者：150名

ターゲット層

全教職員対象

実施経緯・目的

育児・介護休業法の改正にあたり、改正内容について周知するとともに、制度を必要とする職員が利用しやすい雰囲気となるよう制度利用者に対する理解を求める。

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・ 育休・介護休業の制度を知るいい機会となった。
- ・ 育児休業を取得する男性教職員が増えてきた。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・ 育児・介護休業等に関する制度について、教職員より相談を希望する際は対応していく。



男性育休の取得促進～取得を前提とする仕組みづくり～

施策概要

- ・子どもが生まれる職員との対話の徹底や育児休業を希望しない職員への理由の聞き取り、取得に向けたアドバイス
- ・経済的支援のため、育児休業支援金（互助会）を支給

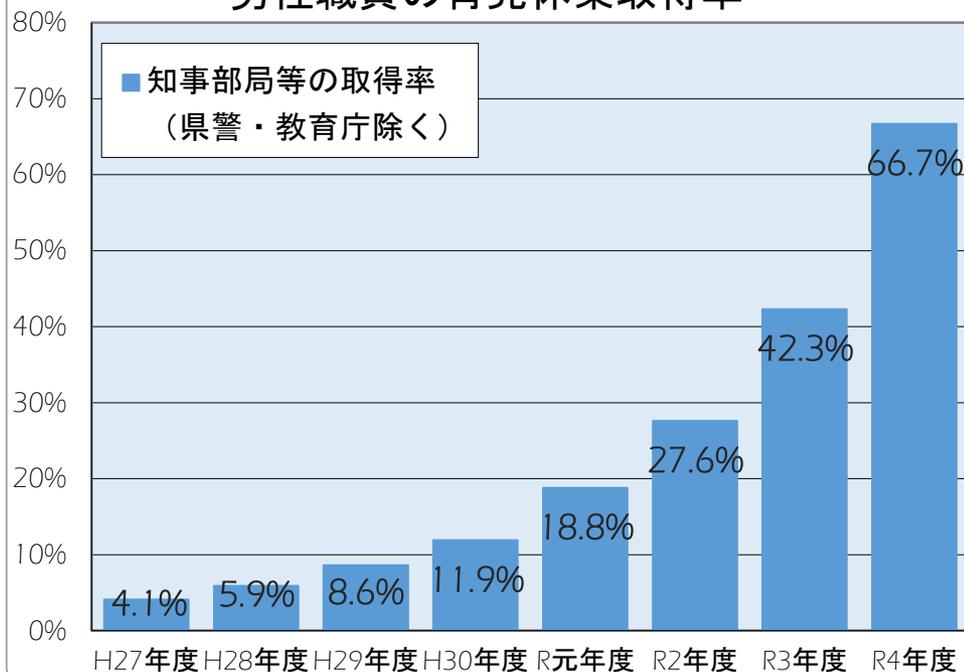
ターゲット層

子どもが生まれる職員

実施経緯・目的

- ・男性職員の育児休業取得率50%を目標とし、取組を開始。
- ・男性職員であっても、育児休業を取得して当たり前との意識の定着を目指す。

男性職員の育児休業取得率



【実施効果／参加者のリアクション】

- ・令和3年度から子どもが生まれる職員との対話の徹底等の取組を実施し、令和4年度から育児休業支援金（互助会）の支給を開始したところ、男性職員の育児休業取得率は、令和3年度：42.3%、令和4年度：66.7%に増加。
- ・業務上の理由や経済的負担などの理由で取得を躊躇する職員への後押しとなった。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・育児休業取得率は100%が基本という考えのもと、より一層の取得促進に取り組む。



<https://www.chibabank.co.jp/>

ミルク・離乳食から考える育児両立セミナー

施策概要

乳幼児育児の「食」を切り口に、育児両立を支援するセミナー
 栄養士を講師に招き、液体ミルクや離乳食について実演を交えて講義
 2023年9月16日（土）10:00-11:30 オンライン開催 61家庭が参加

ターゲット層

乳幼児子育て世代の職員等（性別を問わない、夫婦参加を推奨）

実施経緯・目的

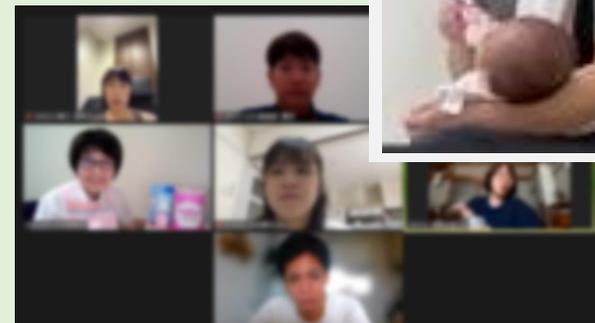
- 卒乳しないまま復職し、授乳の体力的負担で両立がままならなくなった事務局メンバーの経験から、液体ミルクの活用や離乳食へのスムーズな移行により、**育児負担を低減するきっかけ**とたく実施
- 準備や片付けの手間が少ない液体ミルクが、父親が授乳するきっかけとなったとのデータもあり、離乳食と合わせ乳児期からの育児参画を促進することで、その後の**育児全体における父親の主体性向上**に繋げることも狙い（母親の育児両立に寄与する）

Glico



付けるだけで授乳できる
紙バック用乳首

液体ミルクを事前配布し
セミナー内で実際に授乳

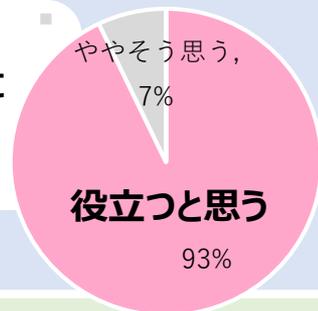


江崎グリコ（株）の栄養士による相談会も同時開催

【参加者アンケートより】

- 液体ミルクは災害用と思っていたが、実際に飲ませてみて**自分自身の負担を減らす事ができそう**と感じた。今後は活用していきたい。
- 夫も「これなら自分でも、自分の親でも何とかなりそうかも」と言っていたので、一緒に参加できて良かった。離乳食の時短のコツも聞いて良かった。
- 孫が生まれる予定で参加。便利なミルクで**家族皆が授乳に携われ、母親の負担は随分軽くなる**と感じた。

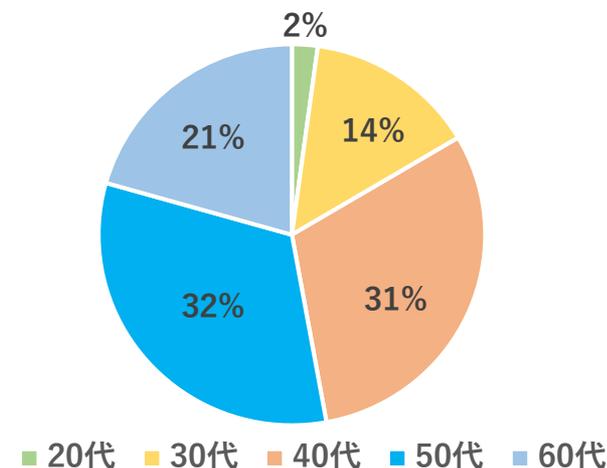
液体ミルクは
両立や復職に
役立つと
思いますか？



【事務局所管／今後の方向性】

- 仕事との両立のためには、**育児においても製品や外部サービスの活用により低減できる負担は低減すること**、またパートナーと協働し**取り組む**ことが重要となる。本セミナーの満足度は性別を問わず高かったことから、今後も継続を検討したい。

教職員年代別割合



ちばのリーダー会 ベストプラクティス

ライフプランセミナー

施策概要

2022年9月29日(木)半日
対面、オンラインの同時開催
午前、午後の2回開催

ターゲット層

50歳以上の教職員(男女問わず)

実施経緯・目的

- ・「健康」「経済」「生きがい」を基本として生活設計に関する必要な知識と情報の収集
- ・自身のライフプラン、キャッシュフローについて考える機会の提供

【実施効果／参加者のリアクション】

- ・今後のマネープランについて必要とは思っていたものの、実際に作成することで、より具体的に、今後のライフプランについて考えることができた
- ・年金について詳しく知ることができてよかった。

【事務局所管／今後の方向性】

- ・「人生100年時代」と言われる中で必要不可欠の内容となってくるため、今後も実施していきたい。