

## これまでの行動計画と取り組みについて

### 1. 第1期（平成17年4月1日～平成19年3月31日）

目 標	取 り 組 み
子どもが生まれた際、父親が休暇を取得できるようにする。	父親休暇（配偶者出産時特別休暇）を導入。
育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間の休業制度を導入する。	最長で子どもが2才になるまで育児休業期間を拡大。（現在は3才まで拡大）
子どもの看護のための休暇を取得できる制度を導入する。	子どもの看護休暇制度を新設。（最長10日間、有給）
所定外労働の削減に向けた施策を実行する。	早帰り意識の向上のため、「19時（いくじ）に帰ろう週間」を実施。翌年には「週間」を「月間」に拡充して実施。

### 2. 第2期（平成19年4月1日～平成21年3月31日）

目 標	取 り 組 み
父親休暇（配偶者出産時特別休暇）の取得を促進する。	通達や行内報を活用し取得を奨励した結果、19・20年度で44名の男性職員が父親休暇を取得。
育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。	職員数の充実に加え、育児休業期間中の職員が職場復帰しやすいよう、在宅講習の奨励や復帰直後の講習を実施。
小学校就学前の子をもつ職員が利用できる柔軟な勤務体系を導入し、制度の周知徹底を行う。	育児のための所定外労働をさせない制度の対象者を、小学校就学前の子をもつ職員に拡大。
毎年2月及び8月を「19時（いくじ）に帰ろう月間」とし、所定外労働の削減を行う。	「19時（いくじ）に帰ろう月間」を年2回（2月・8月）に拡充して実施。
職員子弟を対象とした「子ども参観日」を実施する。	職員の子供たちが参加する職場見学会（「ちばぎんキッズ探検隊」）を実施。

### 3. 第3期（平成21年4月1日～平成23年3月31日）

目 標	取 り 組 み
両立支援制度に関する積極的な情報提供を行う。	仕事と育児の両立支援ガイドブックを作成。
育児休業者が職場復帰しやすい環境を整備する。	・育児休業者等職場復帰プログラムを見直し、研修参加時の託児費用補助・交通費支給、復帰前の職場訪問を推奨。 ・育児休業者を対象に職場復帰応援セミナーを開催。
ワーク・ライフ・バランスに関する啓蒙活動を行う。	部店長研究会において、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした講演会を実施。

4. 第4期（平成23年4月1日～平成25年3月31日）

目 標	取 り 組 み
女性職員が今まで以上に活躍できる態勢を整備する。	女性活躍サポートチームを設置。
女性職員の活躍の場を広げる。	女性の渉外担当者を対象とした勉強会「ちばぎん塾(女性版)」を実施。
職員が仕事と家庭を両立できる環境を整備する。	女性活躍支援や両立支援に係る相談窓口を設置。
子育て世代の家庭の安定・充実を図る。	子育て世代の職員を対象に家庭教育に関するセミナーを実施。
仕事と介護の両立支援に関する検討を進める。	仕事と介護の両立支援に関する職場内アンケートを実施。

5. 第5期（平成25年4月1日～平成27年3月31日）

目 標	取 り 組 み
育児休業者が職場復帰しやすい環境を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業中の女性職員及び配偶者を対象とした「職場復帰応援セミナー」を継続開催。</li> <li>・ 産前休暇前の妊娠中の職員や育児休業復帰者等に対する両立支援面談を継続実施。</li> </ul>
職員が仕事と家庭を両立できる環境を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子を持つ女性職員と上司による三者面談を実施。</li> <li>・ 小学校就学前の子を持つ女性職員を対象とした「ちばぎんママの会」を継続開催。</li> <li>・ 役員、幹事店長、女性支店長、女性職員等が参加し、ダイバーシティフォーラムを開催。</li> </ul>
両立支援に関して積極的な情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行内報や行内ビデオ等により両立支援制度、女性活躍推進セミナー等の内容を紹介。</li> <li>・ 管理職向け女性職員マネジメントブックを作成。</li> </ul>

以 上