



平成 29 年 4 月 3 日

次世代育成支援に向けた行動計画（第 7 期）の策定について

千葉銀行（頭取 佐久間 英利）は、平成 29 年 3 月 31 日（金）、「次世代育成支援対策推進法」※（以下、「次世代法」）に基づく「一般事業主行動計画（第 7 期）」を策定し、千葉労働局に届け出いたしましたので、お知らせします。

次世代法では、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「行動計画」の策定、都道府県労働局への届出、公表および従業員への周知を義務付けています。

当行では、平成 17 年より 2 年毎に「行動計画」を策定し、実行してまいりました。今後も引き続き「女性の活躍推進」「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、両立支援制度の拡充や啓蒙活動等を進めてまいります。

なお、第 7 期「行動計画」の内容については、別紙のとおりです。

※次世代育成支援対策推進法とは、次世代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備のために、企業等による仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進することを目的として、平成 17 年に施行された法律です。

以 上

千葉銀行は、子育て支援のための環境整備に優れた「次世代育成支援対策推進法」の認定企業です。

次世代認定マーク「くるみん」



次世代育成支援対策推進法「行動計画」

千葉銀行は、高い意欲をもち、チャレンジ精神旺盛な女性職員のさらなる活躍の場を広げるため、仕事と子育てを両立させることができる環境づくりに向けて、次に掲げる目標に取り組んでいきます。

1. 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日

2. 計画の内容

【目標 1】 職場復帰した職員が活躍できる環境を整備する。

(対策) 平成 29 年 4 月～

- ・ 育児休業からスムーズに職場復帰するため、業務スキルをキャッチアップできる「職場復帰支援勉強会」を継続して開催していく。
- ・ 時間や場所に捉われない働きやすい職場の実現に向け、より柔軟な働き方の導入を計画する。

【目標 2】 男性職員の育児参加を促進する。

(対策) 平成29年4月～

- ・ 男女で家事・育児を分担する意識浸透のため、夫婦のコミュニケーションシート等を活用したイクメン・イクママセミナーを継続して開催していく。
- ・ 男性の育児休業取得を促進するため、「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」※の取組を継続する。

【目標 3】 仕事と家庭の両立にむけた取組を推進する。

(対策) 平成29年4月～

- ・ 様々な状況が想定される介護への理解を進めていくため、テーマを変えながら仕事と介護の両立支援セミナーを開催していく。
- ・ 働く職員同士がお互いに支え合う職場風土を醸成するため、職場単位のダイバーシティ推進会議を継続して開催していく。
- ・ 管理職のマネジメントにより仕事と家庭の両立を促進していくため、イクボスの推進を図る。

※出産予定の配偶者がいる男性職員が「イクメン」に向けた具体的な行動宣言を策定し、職場全体でこれを応援していく取組み。

これまでの行動計画と具体的な取組みについて

1. 第1期（平成17年4月1日～平成19年3月31日）

目 標	具体的な取組み
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充。 （現在は3才まで拡充）
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」を設定。翌年には「週間」を「月間」に拡充。

2. 第2期（平成19年4月1日～平成21年3月31日）

目 標	具体的な取組み
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。
職員子弟を対象とした「子ども参観日」を実施する。	職員の子ども達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	具体的な取組み
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	具体的な取組み
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）」を開催。
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開催。
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	具体的な取組み
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"> 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。 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。
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"> 子を持つ女性職員と上司による三者面談を実施。 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。 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。
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"> 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。 管理職向け女性職員マネジメントブックを作成。

6. 第6期（平成27年4月1日～平成29年3月31日）

目 標	具体的な取組み
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"> 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。 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。
男性職員の育児参加を促進する。	<ul style="list-style-type: none"> イクメン・イクママセミナーを継続開催。 イクメンガイドブックを作成。
仕事と介護の両立支援に向けた取組みを推進する。	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と介護の両立支援セミナーを継続開催。 仕事と介護の両立支援ガイドブックを作成。