

一般事業主行動計画

株式会社但馬銀行（頭取 倉橋 基）は、職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、また、女性が就業を継続し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画

1. 計画期間

平成31年4月1日から平成34年3月31日までの3年間

2. 目 標

- (1) 仕事と育児・介護の両立に向けて、育児・介護にかかる行内諸制度の利用を促進するとともに、安心して職場復帰できる環境の構築を実施する。
- (2) ノー残業デー（定時退行週間）を設定し、各職場内に定着させ、時間外勤務の削減を図る。
- (3) 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

3. 取組内容

- (1) 仕事と育児・介護の両立に向けて、育児・介護にかかる行内諸制度の利用を促進するとともに、育児休業から安心して職場復帰できるよう、職場復帰する女性行員に対しスムーズな職場復帰をサポートする研修を実施する。
- (2) 毎年8月、2月における各1週間を「定時退行週間」として設定し、定時退行を促進する。
- (3) 「連続休暇制度実施要領」に基づく、連続休暇の取得状況を毎月把握し、制度の利用を促進する。

「女性活躍推進法」に基づく行動計画

1. 計画期間

平成31年4月1日から平成34年3月31日までの3年間

2. 当行の課題

- (1) 役席者に占める女性の割合が低い
- (2) 継続勤務年数に男女差がある。

3. 目標

- (1) 役職者に占める女性の割合を25%以上にする。
- (2) 正職員について男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を60%以上にする

4. 取組内容

結婚前からキャリア形成を目指すことができる風土の醸成および年次有給休暇や子の看護休暇が取得しやすく、定時退行により仕事と家庭が両立できる環境を整える。

(1) キャリア形成支援

平成31年10月～キャリア形成支援研修の実施

(2) 年次有給休暇・特別休暇（子の看護）取得率の向上

平成31年 4月～ 連続休暇の計画的取得の推進

特別休暇（子の看護等）の取得条件の見直し、取得の推進

(3) 時間当たりの生産性向上

平成31年 4月～ 生産性重視と勤務時間管理意識の啓発

以 上