

ちばぎん証券株式会社

<次世代育成支援対策推進法 行動計画>

ちばぎん証券は、在籍する全ての従業員がその能力を発揮し、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、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内 容

目標 1：平成 32 年 3 月までに、年次有給休暇とリフレッシュ休暇<社内特別休暇>の合計取得日数を、一人当たり平均年間 12 日以上とする。

<対策>

- ①平成 29 年 4 月～ 現状の年次有給休暇の取得状況について実態を把握
計画的な休暇取得に向けた年間取得予定表の策定、管理等強化
 - ②平成 29 年 5 月～ 各研修（階層別・業務別）にて休暇取得意識の促進
 - ③平成 30 年 4 月～ 前年取得状況の分析・課題の明確化・改善実施
有給休暇取得のための新たな休暇制度の検討
- （以上を平成 31 年 3 月までに実施、平成 31 年度は状況分析中、実施内容を定める）

目標 2：平成 31 年 3 月までに、所定外労働を削減するため、現状では月 1 日のノー残業デーを月 2 日に増やす。

<対策>

- ①平成 29 年 4 月～
平成 30 年 3 月 現状の所定外労働の現状を把握、月 1 日のノー残業デーの管理
 - ②平成 30 年 4 月～ 前年度の状況を把握、分析、さらなる業務効率化検討
 - ③平成 31 年 10 月～ ノー残業デーを月 2 日実施
- （実施後の現状を分析、課題解決等繰り返し）

目標 3：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成 30 年 8 月と平成 31 年 8 月に実施する。

<対策>

- ①平成 29 年 9 月～ 人事部を中心に検討会の設置、実施内容等検討
 - ②平成 30 年 4 月～ 社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
 - ③平成 30 年 6 月～ 参加者募集
 - ④平成 30 年 8 月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討
- （実施した内容振り返り、次回に向けて検討）

以 上

これまでの行動計画と取り組みについて

第1期（平成23年4月1日～平成25年3月31日）

目 標	取 組 み
男性の看護休暇取得を促す。	社内LANを活用し制度概要を周知。男性職員1名が取得。
女性の育児休業取得を促す。	出産した女性職員に対し育児休業制度の説明を励行し、期間中に出産した女性職員については100%育児休業を取得。
所定外労働を削減する。	社内LANにて職場ごとに「早帰り日」を事前申告させ、早帰り意識の向上を促進。

第2期（平成25年4月1日～平成27年3月31日）

目 標	取 組 み
有給休暇を取得しやすい環境を整備する。	有給休暇取得推進のために、新たにスポット休暇制度（四半期に1日有給休暇を取得する）導入。 定期的に職場ごとの有給休暇の取得状況を確認し取得を促進。
父親休暇（配偶者出産時特別休暇）の取得を促進する。	社内報、社内LANを活用し制度概要を周知。 男性職員8名が取得。
女性を対象とした研修を実施し女性職員の活躍支援を行う。	階層別に「キャリアビジョン研修」「キャリアアップ研修」を実施。

第3期（平成27年4月1日～平成29年3月31日）

目 標	取 組 み
男性の育児休業の取得を推進する。	①人事部が中心となり、社内LAN・諸会議等を通じて男性の育児休業取得を強力に推進および管理を徹底。 ②「育児休業規則」の一部見直しを実施。 対象期間中に男性社員7名が育児休業を取得。
所定外労働の削減に向けた施策を実施する。	①所定外労働時間を可視化するツールとして、勤怠管理書式を変更。 ②毎月第一水曜日を「ノー残業デー」とする取り組みを実施。 ③時差出勤制度を改定し利用促進。 ④所属部店、個人別の所定外労働時間の把握を人事部にて徹底的に把握し分析を実施。
女性社員のスキル向上に努め、職域拡大を図る。	①女性社員に対して、意識・スキル向上研修を実施。 ②本社・事務部門を中心に女性管理職を積極的に登用。 ③職位・職務が異なる女性社員同士の交流会を実施。

以 上