

平成20年5月22日

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」の取得について

株式会社百五銀行（本店 三重県津市、頭取 前田 肇）は、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業として、平成20年5月19日付で三重労働局長より次世代育成支援対策推進法（ ）に基づく「基準適合一般事業主」の認定を受け、「次世代認定マーク」（愛称：「くるみん」）を取得いたしました。

当行では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月より3年間の一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立を目指してさまざまな取り組みを実施してきており、このたび行動計画の目標を達成したなどの基準を満たしたため、認定を受けたものです。

今後も、平成20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間について第2回目の行動計画を策定し、仕事と家庭を両立できる、働きやすい職場環境を目指していきたいと考えます。

記

【主な実施策は以下のとおりです】

育児休暇を1年から1年半へ延長

育休復帰者の“復帰勤務地域”及び“自動車通勤の希望”調査を実施

配偶者出産支援休暇の創設

看護休暇の取得対象者を、“小学校就学前の子どもを養育する従業員”から“小学校2年生以下の子どもを養育する従業員”へ拡充

期間2週間までの育児休暇は有給休暇として対応（通常、育休期間中は無給）

「育児休暇取得者ミーティング」を開催

所定外労働免除の対象を、“3歳未満”から“小学校就学前”の子どもを養育する従業員へ拡充



次世代認定マーク 愛称「くるみん」

次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を目的とした法律。平成17年4月1日以降、301人以上の従業員を雇用する企業は「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられています。目標を達成するなど一定の要件を満たした場合は、認定を受けることができます。

以上

株式会社 百五銀行 行動計画(第1回)

子育てしながら安心して働くことのできる雇用環境の整備を行う。

1. 計画期間 平成 17 年 4 月 1 日～平成 20 年 3 月 31 日までの 3 年間
2. 内 容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備**目標 1: 育休を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備**

対策

- (1) 育児休業等に対する規定の周知啓発

育休復帰後の労働条件など育休制度の概要を行内報や通知等に掲載し、周知徹底を図る。

- (2) 育休取得者の職業能力の開発及び向上のための情報提供

育休取得者に休日講座の案内を送付したり、近隣の営業店へ通知・事務要綱等の閲覧を可能とするなど、円滑な職場復帰のための情報提供を行う。

- (3) 男性の育休取得を促進するための措置の実施

子育ての大切さをアナウンスし、男性の育休取得についての理解を浸透させる。

目標 2: 子育てしながら働く労働者に配慮した措置の実施

対策

- (1) 育休復帰時に勤務地エリアの希望調査を実施し、仕事と家庭の両立を支援する。
- (2) 保育所の送迎等によるマイカー通勤を認めるなど、通勤方法について柔軟な対応を行う。
- (3) 短期間で育休復帰した女性行員に対し、搾乳等による育児時間の回数を拡大する。
- (4) 育休中もしくは子育て中の行員に対するコミュニケーションツールを希望者へ提供する。

目標 3: 子どもの看護のための休暇取得制度の拡充

対策

- ・ 同制度の対象となる子の年齢を拡大し、現行の看護休暇を拡充させる。

目標 4: 子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進

対策

- ・ 男性従業員に対し、配偶者の出産に伴う出産支援休暇を付与する。