

# 株式会社高知銀行の取組内容

## 1 計画期間

平成27年1月1日～平成29年4月30日(5 期目)

## 2 行動計画の目標

結婚・育児等により退職した職員に対して再び活躍できる機会の提供を図る。

- 対策 ①平成27年4月までに、復職(キャリアリターン)制度規定の整備を行う。  
②復職制度について、自社ホームページ掲載等により、行内外への周知を図る。



## 3 取組の結果

平成27年3月、キャリアリターン制度規定を策定し運用開始。  
期間内に制度利用での復職者 2 人。

## 4 その他の両立支援制度・措置

- ①子が小学校就学始期に達するまでの育児のための所定外労働の免除制度を導入。
- ②子が小学校就学始期に達するまでの育児短時間勤務制度を導入。
- ③子が2歳となるまでに同一の子につき、就業規則に規定する「遅刻・早退」とは別に遅出、早退を各々12回まで行うことができる。
- ④時間外労働削減のための措置として「全行一斉定時退行励行週間」を実施、行動計画期間の直近1年間で、月平均時間外労働時間が47分減少している。
- ⑤年次有給休暇の取得の推進のための措置として、連続有給休暇制度(連続した5日間の有給休暇制度)を設けて実施している。
- ⑥e-ラーニングシステムにより、職場を離れた育児休業者に対して円滑な職場復帰を支援している。

## 5 育児休業等取得者数

計画期間の男性育児休業取得者は30名で取得率61%。  
計画期間の女性育児休業取得者は50名で取得率100%。

## 6 女性労働者に向けた取組(ポジティブ・アクション)

- ①女性行員の職域拡大に関する取組として、融資力強化実践研修を女性行員に対して実施。
- ②管理職手前の職階にある女性行員を対象とした、昇格意欲の喚起、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施。

## 7 プラチナくるみん認定を目指した理由

従来から、職員の仕事と子育ての両立支援を推進するための雇用環境の整備や、各種労働条件の整備に取組み、4回の「くるみん認定」を受けた。子育てサポート企業としてこれからも職員が仕事と子育てを両立しながら、一層、その能力を発揮できるよう、職場環境の整備を進めていきたいと考えている。ひいては高知県内の少子高齢化に歯止めをかけ、次世代育成支援の機運醸成に貢献していきたいと考え「プラチナくるみん認定」を目指した。