

【目標】			
○女性社員の育児休業取得率(①)および育児休業取得者のうち、1年以上の継続就業率(②) ・H23年度末:①80%以上、②78.5%以上 ・H24年度末:①80%以上、②78.5%以上	○男性社員の連続1週間以上の育児休業(年休での取得も含む)取得人数 ・H22年度末:1名以上 ・H23年度末:2名以上 ・H24年度末:3名以上	○一人当たりの超勤時間の削減 ・H23年度末:対前年比5%削減 ・H24年度末:対前年比5%削減	○従業員満足度 ・H24年度末:対H22年度比5%向上

	事業名	内容	指定委員会からのコメント
評価すべき優れた点	取組全般		<ul style="list-style-type: none"> ・職場ごとに成果を要因分析し、波及推進を図ろうとしている点は評価ができる。 ・幅広い施策を確実に実施していることは評価できる。
	子育て等両立支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得促進施策の実施 ・在宅勤務制度を活用した子育て支援 ・働き方の改革のための情報サイトの運営 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の育児休業取得率、継続就業率、男性社員の育児休業取得率は目標を達成しており、子育ての面で着実に成果をあげている点は、評価できる。 ・情報サイトGLANZの活用による情報共有と情報の発信は評価できる。

指定委員会からのコメント

助言・提案等	【取組全般について】 <ul style="list-style-type: none"> ・職場によってワークライフバランスの取組にかなりの温度差がある。働き方の改革が弱い部門に対して強く働きかけをしてほしい。 ・東京モデル実施の成果等の検証結果を今後の取組に活かし、他の支店へも波及してほしい。
	【在宅勤務制度について】 在宅勤務に関して発生した制度と利用者の要望のミスマッチについて要因を分析し、解消してほしい。
	【子育て等両立支援事業】 <ul style="list-style-type: none"> ・育児とともに介護も今後課題となるのでアンケート調査の結果踏まえ今後の対応を検討してほしい。 ・GLANZの更新回数を増やすことは重要である。

《注釈》