



愛知の「働き方改革」取組事例

碧海信用金庫



所在地：愛知県安城市

業 種：金融業

役職員数：男性682名 女性534名（R7.3月現在）

トップメッセージ・取組の目的

当金庫ではプライベートの時間を大切にすることが、仕事へのモチベーションに繋がると考えているため、ワークライフバランスを非常に大切にしております。仕事と家庭との両立を支援する様々な制度があり、職員・職員の家族が心身健康である金庫を目指しています。

取組の概要

○ DX推進による業務効率化と生産性向上について

- 2025年3月に策定したDX戦略1.1では、お客様ファーストを心掛けたサービス展開により顧客満足度向上を図るとともに、金庫内部では下記の取組を行い、業務効率化と生産性向上を進めている。
 - (1) 営業スタイルの変革
 - ・ 対面営業の強みを活かしつつ、スマホ、チャット、電子メール、Web面談ツール等のデジタルツールを積極的に活用する。
 - ・ CRM（顧客管理システム）等に蓄積された顧客情報や面談履歴等の各種データを営業活動に有効活用する。
 - (2) レス化の推進、定型業務の削減
 - ・ Web完結取引の拡充、金庫内業務のワークフロー化、自動化等によりペーパーレス化を推進するとともに、労働生産性を向上させる。
 - (3) デジタルデバイス、サブシステムの最適化
 - ・ モバイルPC、タブレット等の最適配置を行うことでEX（従業員体験）および労働生産性を向上させる。
 - ・ サブシステム間の情報を連携させることで、情報の有効活用を高めるとともに労働生産性を向上させる。
 - (4) システム関連業務のアウトソース推進
 - ・ IT人材の確保、育成による体制強化に加え、アウトソースを積極活用する。
- 2025年4月に営業店の事務を収集して処理する「バックオフィスセンター（BOC）」を開設した。金庫全体の更なる業務効率化と生産性向上を目的として、営業店業務の省力化・省人化を促進している。

取組の概要

○ 年次有給休暇取得促進の取組等

- 2025 年度より、下記の通り年次有給休暇の付与日数を拡充した（基準日 4 月 1 日）

勤続年数	4/1 入庫時	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 年以上
新付与日数	16	17	18	19	20	20	20
旧付与日数	10	11	12	14	16	18	20

※ 週所定労働日数が 4 日以下の社員も、比例付与日数を拡充した

- 連続休暇制度
年に 1 回、5 日間の連続休暇を取得できるようにしている。
- 半日単位、時間単位での年次有給休暇制度
1 日を要しない家族の通院等の送り迎えや、子どもの学校行事の参加等に有効活用できるようにしている。
- ファミリーフレンドリー休暇制度（年次有給休暇以外の有給休暇制度）
ボランティア活動や家族の看護、本人の疾病予防、子どもの学校行事への参加等、多様な目的に対して休暇が取得できるようにしている（年間 3 日間取得可能）。
- 有給休暇積立保存制度
時効により消滅する年次有給休暇の一定日数を積立保存することにより、業務外の傷病等の理由で一定期間以上の休暇を必要とする時に使用できるようにしている。

○ 仕事と育児・介護との両立支援等について

- 職員全員が、仕事と育児・介護との両立に関する制度を正しく理解し、上司・部下互いに良き理解者・応援者となるための一助として、金庫独自の「両立支援ハンドブック」を作成しイントラネットに掲示している。
- 出生支援制度
特定不妊治療に伴う通院等に対して休暇が取得できるようにし、治療を受けながら働き続けられるようにサポートしている。
※ 2023 年 6 月、愛知県内企業の第一号となる「プラチナくるみんプラス認定」を取得、育児支援が一定基準を満たす「子育てサポート企業」の中でも上位認定に位置する「不妊治療と仕事がしやすい環境整備に取り組む企業」に認定された。
- 育児のための短時間勤務制度
育児と仕事の両立を図る職員をサポートするため、育児短時間勤務の対象を、小学校 3 年生が修了するまでの子どもを養育する職員としている。
- 育児休業復職前研修
育児休業からの復職が円滑に行われるよう、制度や事務手続きの変更点等を情報提供し、スムーズな職場復帰ができるようサポートしている。
- 出産・育児等による退職者再雇用制度
出産・育児、介護、子の看護または配偶者の転勤等の理由で退職した職員の再雇用が可能となる制度を設けている。

現状とこれまでの取組の効果

- 全職員の1か月あたり平均の時間外労働時間は下記の通り推移している。

- ・令和4年度 4.4時間
- ・令和5年度 5.5時間
- ・令和6年度 5.5時間

※残業ありきの業務スタイルから基本毎日定時就業とする運用、職員への定期的な意識付けが時間外労働削減効果に表れている。

- 全職員の年次有給休暇の取得率は下記の通り推移している。

- ・令和4年度 79.4%
- ・令和5年度 86.6%
- ・令和6年度 83.0%

※毎月1日の年次有給休暇取得の啓発、庫内イントラネットでの取得率の公表の効果もあり、80%以上の水準へ推移している。

- 男女別の育児休業取得人数は下記の通りである。

- ・令和4年度 男性：20人 女性：30人
- ・令和5年度 男性：15人 女性：32人
- ・令和6年度 男性：15人 女性：28人

※男性職員から配偶者の出産予定または出産後報告の都度、意向確認のほか、取得推奨の通知をしている。