

## 取組事例

(**所定労働時間削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：株式会社 福井銀行	所在地：福井県 福江市
社員数：1,401名	業種：金融・保険業



### 取組の目的

豊かな地域社会の実現のために、「職員の満足（働きがい）」「お客さま（地域）の満足」「株主（投資家のみなさま）のご満足」をバランスよく高める、「トライアングルバランスの実現」を経営理念としている。「職員の満足（働きがい）」を高めるため、職員一人ひとりがキャリアアップし自己成長を遂げながら、「働きがい」を持って働くことのできる環境づくりを進めている。

### 取組の概要

#### <現在の取組>

##### ○取組のきっかけ

平成27年10月 ダイバーシティ推進プロジェクトチームを創設し、職員が更に「働きがい」を実感できるような働き方改革や人財強化策を企画立案した。自身の成長とワークライフバランスの実現（働き方の見直し）によって全職員が活躍できる仕組み風土を定着することを目指す。

##### ○働き方改革に向けての時間外・休日勤務に関する行動基準

###### 時間外・休日勤務

「やるときはやる、帰るときは帰る」を意識したメリハリのある働き方が必要。所定外労働時間の上限は、36協定で年間240時間、月ベースで40時間とした。

###### ① 所定時間外労働の終了時間を19:00に設定

定時は17:00（特定日は17:40）。最終退行時間を19:00目標とし、所定外労働を17時（特定日17:40）以降に行うときは、必ず事前申請（または事前命令）を行う。

###### ② 時差勤務の有効活用（朝型・夕型勤務）

お客さま第一主義を前提として、事務処理に集中したいときは、電話があまり鳴らない朝型へ、お客様への対応には、朝型・夕型を臨機応変に対応する。

###### ③ 20分以内の所定時間外労働は行わない

10分台の所定時間外労働が散見したことから、所属長は部下全体の退勤状況を確認し、声掛けすることによって『明日に回せる仕事は明日にと割り切る』意識付けを徹底した。

###### ④ 原則実働5時間以上の休日勤務は振替休日を取得

お互いが協力して仕事をカバーすることにより、原則実働5時間以上の休日勤務は、振替休日の取得を励行。

## 管理監督職を対象とした柔軟な働き方

管理監督職に経常的な業務を推し進めるものではなく、自らの労務管理や仕事管理を行う中でスポット的に発生した業務がすぐに対応する必要があると判断した場合、“働く場所” “働く時間”にとらわれず「タブレット端末」を活用し、柔軟な業務を行う。健康管理の必要性から、過度な連続勤務にならないよう一定の運用の制限を設ける。

### 《退行後のタブレット端末の使用》

- (1) 「退行後 22:00～翌 5:00 の利用」の禁止
- (2) 「休暇取得時（公休・特別休暇など）の利用」時の使用禁止

※休日にタブレット端末を使用すると勤務管理上の“出勤扱い”となる

## 定時退行運動の実施

- ① 毎週水曜日・金曜日を「定時退行日」
- ② 毎年2月・8月の第2週目（1週間）を「定時退行ウィーク」と設定。

朝礼での呼びかけをしたり、退行 10～20 分前にアラームや音楽を鳴らしたりして時間意識を高めている。

## ○年次有給休暇の取得促進

**年次有給休暇（公休）を全職員が5日以上取得する!!**

週間連続休暇とミニ連続休暇の完全取得

連続して7日以上（9日以下）休暇する「1週間連続休暇」と土曜・日曜・祝日の間にある営業日を連続して4日以上（5日以下）休暇する「ミニ連続休暇制度」を導入

- ① アニバーサリー（記念日）休暇を新設（年2日）
- ② 半日休暇制度を新設

## ○男性の育児休業制度の取得促進

- ・ 人事から対象者全員に対し、個別に連絡している。また、未取得の人には再度連絡を行い、対象者全員が2日の育児休業を取得することを目標としている（2日までは有給での取扱が可能）。
- ・ 年2回育休フォーラム・セミナーを開催。内1回は、イクメン・イクママ合同の開催を行う。

## ○キャリアアップ支援

### スキルアップサポート

- ・ 新たな業務にチャレンジできる育成体制を整備し、公募・人事異動等によりライフステージに応じた成長機会を拡充させている。

### キャリアアップ意識の醸成

- ・ 他社との異業種交流会・当行ロールモデルとの交流会、都度実施する行内研修を通じて自身のキャリアアップを考える機会を増やしている。

## ○今後の取組

所定外労働時間を縮減する目的としては、余暇時間を捻出し、“自分磨き”（自己啓発、健康管理、家族との時間共有、地域活動への参画）による自己成長に繋げ、人間力向上、地域との信頼関係を深め、地域から必要とされる存在になるよう、企業理念・経営理念の実現に向け取り組んでいく。

### （１）テレワーク試行

生産性向上を意識した多様な働き方の実現に向けたテレワーク（在宅勤務・モバイルワーク）の試行開始。試行期間（H30年6月30日まで）の課題抽出や運用状況を踏まえて検討する。

### （２）フレックスタイム検討

職員がライフイベントに応じて、柔軟な働き方が出来るようフレックスタイムの導入を検討している。

### （３）健康経営宣言

従業員の健康を企業の成長に向けた経営資源と捉え、従業員の健康増進を積極的にサポートしていく。

健康サポート室を設置し、専門家（産業医・保健師）、健康保険組合、職員組合と連携し健康づくり、疾病予防、各人が健康に留意し働きやすい職場環境づくりのために様々な施策を展開していく。

## 現状とこれまでの取組の効果

### ○所定外労働時間

（月間平均）平成28年：16.53時間 → 平成29年：15.20時間

### ○年次有給休暇の取得率

平成28年：40.6% → 平成29年：45.5%

### ○男性の育児休業取得率 100%（対象者33人中33人取得、平均取得日数1人当たり2日）

### ○育児休業からの復帰率 100%

### ○平成29年8月 プラチナくるみん取得