

サマータイム実施に合わせ、自己啓発等「ゆう活」 支援策を用意し、退行後の余暇の充実を図る！！

★2011年よりサマータイムを実施！！

- 2019年は自己啓発等のメニューを充実させ「ゆう活」を促進した。メニューは、
- ・健康増進のため、事故設定した目標に向けて取り組む「ウォーキング・チャレンジ」の実施
 - ・商工会議所の協力を得て、美術館、水族館等の優待券を希望する職員全員に進呈
 - ・FP1級・2級の取得に向けて、模擬試験や外部講師による講義を実施

株式会社 みなと銀行

取組の目的

- 男女を問わずやる気・意欲・能力のある人材が、永く活躍できる職場づくり。
- 業務効率を高め、職員の働きがい・見識・活力等の向上を図ることで、当行の地域での存在感アップ、収益の拡大等に繋げる。

労働時間削減の取組

● ノー残業デーの実施

毎週水曜日を「定時退行日」に設定。2015年7月より、早帰り意識の更なる徹底を目的に、定時退行日を「リフレッシュデー」にリニューアルし、実施の徹底を図っている。同日は人事部が電話パトロールを実施する等、遅くとも18時までの退行を励行している。

その結果、職員自身が残業しないために時間当たりの生産性を意識し仕事の質を高めるなど、意識改革が図られ、徐々に定着化してきている。

● サマータイムの実施

2011年より制度を導入し、毎年8月の1ヶ月間（月末を除く）、勤務時間を30分繰上げ、始業を8時10分、終業を16時30分としている。

実施期間中は遅くとも17時までの退行を励行しているが、職員が早く帰れるよう本部からの報告や連絡を減らす等工夫することで、2019年度の同期間の営業店の平均退行時刻は17時20分という成果となった。

サマータイムの実施に合わせ、退行後の余暇を有効活用できるよう自己啓発等のメニューを用意するなど、「ゆう活」を促進し早帰りの意識を高めている。

メニューは、

- ☆ウォーキング・チャレンジ…期間中の目標歩数を申告し、退行後にウォーキングにチャレンジする。達成できた職員には修了証を贈呈。参加人数は249名に上り、2019年度は50万歩以上達成した強者が8名！
- ☆美術館等の優待割引券の進呈…商工会議所の協力を得て退行後に美術館、水族館等の施設に行く職員に家族の分も含めて優待券を進呈した。65枚の配布となった！
- ☆サマータイム勉強会の実施…資格取得支援に向けた取組として、希望者に対して、FP取得に向けた勉強会を実施。

労働時間の短縮を目標とするが、その実現により、健康増進、家族団らん、育児・家事・介護等との両立、見識向上、人脈形成等の効果が期待できる。

有給休暇取得促進の取組

- イントラネット掲示板に各部署の取得状況を掲示し、取得を促進。
- **連続休暇**（有給休暇2日＋特定休暇3日）
年に一回全員が必ず取得。前後の土日を含めると最大9連休も可能。海外旅行などにも活用されている。
- **リフレッシュ休暇** 有給休暇を2日連続で取得
有給休暇取得促進の一環として、職員の心身のリフレッシュ及び健康管理支援を促進。土日を含めると最大4連休も可能。
- **ファミリーホリデー** 上期1日・下期1日（有給休暇）
有給休暇取得促進の一環として、職員の心身のリフレッシュ及び健康管理支援を促進。職員の家庭の事情（参観日など）等に合わせて使用する休暇。90%の好取得率。
- **マイホリデー** 上期1日・下期1日（有給休暇）
個々人がライフスタイル（育児・介護・自己啓発等）に合わせて取得する休暇。
- **半日休暇制度の拡充** 年18回
育児や介護等への対応機会として利用しやすいと好評。
- **人間ドック休暇** 年1日（特定休暇）
人間ドックの受診対象者全員に付与し、受診率向上と役職員の健康増進を図っている。
- **フライデー休暇** 上期1日・下期1日（有給休暇）
3連休を活用した従業員の生活の充実による健康増進・活力を図ることを目的に2017年度に新設。

女性の活躍推進をはじめとした多様な働き方の取組

● 女性管理職の登用

意欲や能力のある女性を積極的に登用し、2009年には初の女性支店長が誕生。

また、2014年7月には、総合職と一般職のコース区分を「事務職」に一本化し、個人の能力や適性に応じたポスト・職務に配置する等、女性活躍の場を一層拡充。

（女性管理職比率：2013/4月 12.3%・2019/4月 22.2%）

● 育児・介護休業制度

☆ 育児休業制度は子が満3年になるまで取得可能

☆ 男性の育児休業取得を促進

人事部が男性役職員の子供の出生を確認した時点で、各所属長宛に育児休業取得計画表の作成及び提出を依頼。人事部による取得状況の確認と併せて、未取得の場合は計画の再作成を依頼。この取組みにより、男性職員の約8割が取得。（配偶者の出産に立ち会う場合は、配偶者の分娩休暇も2日間取得が可能。）

☆ 介護休業制度は1年間の取得日数の上限を365日とし、分割して何回でも取得可能

● 短時間勤務制度

短縮時間は、30分・60分・90分・1日（週5日⇒4日）から選択可能。利用期間も、子供が中学就学前まで。

● 早期復帰育児補助制度

育児中の職員の早期復帰（子が1歳未満）に際し、復帰後1年間、託児所・保育園等の通常保育の他、延長保育などにかかる費用の半額を実費支給。

制度を利用した社員

山田 優子 さん

（育児休業取得後・短時間勤務制度を利用中）

育児休業取得後、職場復帰するまでは仕事と育児の両立について不安に思っていました。短時間勤務制度を利用することで両立できています。勤務時間が短い分、効率的に集中して仕事に取り組んでいます。



- **行内 SNS サービスの導入**

育児休業者（以下、育休者）への行内通達やセミナー案内等の情報提供や育休者と本部との連絡を密にする等、育休者のスムーズな職場復帰をサポート。

- **育児休業者の職場復帰支援体制の整備**

産休前から復帰までの間、「産休前ヒアリング」「育休者支援研修（年 2 回）」「復帰前ヒアリング」「復帰後ヒアリング」とステージ毎に、復帰に向けた職場状況、希望店舗、職務等を人事部がヒアリングを実施。「育休者支援研修」については業務内容に合わせて、事務手続や取扱方法の変更点等についてセミナー形式で研修を実施している。また経験者との座談会も開催するなど復帰後の不安を取り除く取組も行っている。

- **ビジネスネーム（旧姓）の使用**

結婚後旧姓を使用したいという声もあり、希望する職員に旧姓を「ビジネスネーム」として使用を認めている。

（2019 年 4 月 1 日時点の使用者 4 9 名）

- **育児・介護のためのマイカー通勤制度**

共働き等で託児所等へ子供（未就学児）を預ける必要がある場合、託児所等を経由してマイカーでの通勤が可能。現在は 3 7 名が利用するなど、大変好評である。

- **退職者再雇用制度（カムバック制度）**

結婚、育児・介護の他、遠隔地への転居等で勤務が困難になり退職した職員のうち、再雇用希望者へ就労情報の提供・案内を行っている。

労使協議の取組

- **従業員組合と人事部（人事担当役員も含めて）との間で定期的に労使協議（労使委員）会を開催。**

活発な意見交換の場であり、従業員組合から各職場の様々な声を吸い上げ、各種制度等の導入に役立っている。

プロフィール

設立 1949 年 9 月

所在地 神戸市中央区三宮町
2 丁目 1 番 1 号

事業内容 金融業

労働者数 2 0 9 0 人

HP <http://www.minatobk.co.jp>

★「第 9 回神戸マラソン」への協賛★

2019 年 1 1 月開催の「第 9 回神戸マラソン」に 5 年連続で女子ゼッケンスポンサーとして協賛しました。

また職員 5 1 名がランナーとして参加した他、給水ボランティアにも 7 0 名が参加し、ランナーを応援しました！

