

働きやすい環境の整備や WLB の実現
に向けて…

株式会社 肥後銀行

設 立：1925 年

所 在 地：熊本市中央区

事業内容：銀行業（預金業務、貸付業務など）

従業員数：2,862 名

令和 2 年 1 2 月現在



1. テレワーク導入目的

働き方改革の一環としてテレワークの導入検討中に新型コロナウイルスが感染拡大。コロナ禍における政府の緊急事態宣言下でも、地域金融機関として業務継続及びお客様・従業員の安全確保のため、令和 2 年 4 月緊急的にテレワーク（主に在宅）を開始。令和 2 年 10 月より業務継続のみならず、柔軟な働き方導入による多様な人材の活躍支援、生産性向上を目的にルール等を整備し、テレワーク（在宅・外出先等）を本格導入。

2. 導入にあたっての課題や不安をどう克服したか。

課 題 や 不 安	克 服 方 法
○ 誰を対象とするか	・ 事業継続が導入目的のため全従業員を対象に開始
○ セキュリティ面での心配	・ 安全な運用のためルール・禁止事項等を定めた ・ 銀行から PC・タブレット等情報通信機器を貸与し、厳しいセキュリティ対策を実施している行内と同様の環境を整備（外部から遮断された閉域網使用、PC への情報保存不可等）
○ インフラ（PC 等）の整備	・ 本部の全 PC と営業店全渉外所有のタブレットをテレワーク対応し、その他追加購入する等インフラを整備
○ 労働時間管理をどうするか	・ 始業、終業、休憩時に上司へメール報告し、上司は労働時間管理を徹底
○ どの業務を対象とするか	・ 先入観を持たず、まずは可能な業務から始め、実施しながら課題を洗い出し改善に取り組む
○ 取引先の理解を得られるか	・ リモートでの対応、従来通り対面での対応等、お客様のニーズに合わせて柔軟に対応
○ 新入社員等の教育は どうするのか	・ 既存の集合型研修をオンライン研修へ大幅移行 ・ テレワークで業務知識向上に取り組むことができるよう、教材動画を多数 WEB に掲載

3. 実際にテレワークを行ってからの問題及びそれをどう克服したか

課題・不安及び手続きなど	克服方法
○ コミュニケーションの円滑化	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションツールの強化 行内：行内 WEB 会議環境改善（通信速度等） 行外：お客様とのWeb会議システムの導入
○ 成果管理をどうするか	<ul style="list-style-type: none"> ・上司は職務を明確化し、テレワークの部分での評価ではなく、職務全体での達成度合いで評価 ・日次では、上司へ始業・終業時に進捗状況を報告
○ 実施可能業務に限りがある	<ul style="list-style-type: none"> ・詳細な業務の洗い出し実施。電子化促進、業務フロー見直し等により、可能業務を随時変更・追加 ・窓口等の実施困難業務は、業務フローの中で可能な部分をまとめてテレワークで実施
○ 生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークは「目的」ではなく、生産性向上・WLB実現等の「手段」として各人に合った頻度で実施
○ 通勤手当・テレワーク手当等の取扱	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当はテレワークを行った場合でも全額支給 ・テレワーク手当は支給無。状況に応じて今後検討
○ テレワーク環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・外部からのアクセス防止だけでなく、テレワーク可能な場所の設定、周りに人がいる時は原則禁止、のぞき見防止フィルムの貼付け等のルール策定。

4. テレワーク形態

＜対象者＞ 全従業員

＜作業場所＞ 自宅、出張先、移動中（サテライトオフィスについては、現在検討中）

＜実施のプロセス＞ 前日までに申請し、所属長の許可を得る。

＜形態＞ 銀行貸与のPC等を使用し、外部からアクセスできない銀行内と同様のネットワーク環境を介して業務を実施

5. 実施後のメリット

- 事業継続が当初目的であったが、**生産性も向上との意見が多数あった。**
- テレワークのできる業務の選別を行うことで、**電子化促進、業務フロー見直し等業務改善のきっかけ**となった。
- 学校の臨時休校等の場合も、**テレワークで仕事を進めることができた。**
- オンライン研修が充実し、従業員が目的に応じて受講しやすい環境整備**へ繋がった。
- 台風等の災害時にも多くの従業員がテレワークを実施。**緊急事態が発生した際も、業務が継続できる体制作り**へ繋がった。

