

取組事例

(所定外労働削減・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：株式会社百五銀行	本社所在地：三重県津市
社員数：2,480名	業種：金融業



取組の目的：

少子高齢化による労働力人口の減少など、企業を取り巻く環境が刻々と変化するなか、このような環境変化に対応するために、組織全体の働き方改革に取り組んでいます。

働き方改革への取組みにおいては、一人ひとりの属性や働く条件の多様性を積極的に受け入れ、柔軟かつ公平に働ける仕組みをつくとともに、生産性の高い職場環境の構築を目指します。

取組の概要：

○トップメッセージ

労働力人口の減少に加え、介護や育児で時間に制限のある社員が増えることが予想されます。人財は重要な経営資源であり、多様な働き方をする人財がキャリアを途切れさせることなく、長く働ける職場環境の構築をめざす必要性は高まっています。働き方改革に積極的に取り組むことで、時間制約のある社員も十分に実力が発揮でき、社員全員が離職することなく長く働いてもらえる職場環境の構築を目指していきます。

また地域の金融機関として、働き方改革に積極的に取り組むことにより、地域の働き方改革推進に貢献いたします。

<現在の取組>

当行では、柔軟で選択肢の多い職場環境の構築を目指して、「カエル・プロジェクト」を進めています。カエル・プロジェクトでは、意識をカエル、制度をカエル、業務手順をカエル、早くカエルの観点から下記の取組を行いました。

○「意識をカエル」・・・働き方改革の意識醸成について・・・

働き方改革の必要性の理解を促すため、頭取から全社員に向けたトップメッセージを発信し、階層別研修や講演会の実施により、社員全員の意識改革を進めています。また、各部署では部店長が中心となり、部署単位の課題に応じた働き方見直しのため「働き方改革宣言書」を作成し、働きがいのある職場風土の醸成や生産性向上を意識した働き方の見直しを実施しています。

○「制度をカエル」「意識をカエル」・・・仕事と家庭の両立支援に向けて・・・

育児介護休業法の改正に伴い、「育児休業期間の1年半から3年への延長」「短時間勤務を最短3時間から」とするなど、選択肢の多い制度構築に取り組みました。

また、人事制度構築と並行し、育児・介護両立支援セミナーの開催や支援ブックの作成などを行いました。介護に関するセミナーでは、突然の介護による離職防止のため、介護に関する基礎知識を深めるとともに当行の介護関連制度を詳しく解説し周知を行いました。育児に関するセミナーでは、産育休中の社員や復帰した社員を対象に女性支店長の経験談を交えながらお互いの意見交換を通じて、参加者の今後のキャリアビジョンの形成を促しています。

なお、当行では、平成28年1月にプラチナくるみん認定を受けておりますが、平成29年1月からは、男性社員の3日以上の子育休取得を促す仕組みを構築し、男性育児参画に対する風土構築も進めています。

○「業務手順をカエル」

営業店事務負担の軽減のため、本部への業務の集中化を進めています。また会議の見直しやペーパーレス化・テレビ会議システムの利用を推進し、各部署で業務効率を図るなど、一人ひとりが業務の質の向上と生産性向上に取り組んでいます。

<今後の取組>

多様な働き方に対応できる制度構築に継続的に取り組むとともに、テレワークの実現に向けた検討にも取り組むと考えています。

現状とこれまでの取組の効果：

働き方改革推進室設置後の活動実績 <平成29年3月前年対比>

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ・ 育児休業取得者数 | 14名増加 |
| ・ 介護離職者数 | 4名減少 |
| ・ 有給休暇取得率 | 1.2ポイント上昇 |
| ・ 一人あたり月平均時間外勤務時間 | 1.06時間削減 |
| ・ 所定外勤務時間数 | 8%削減 |
| ・ 3日以上の子育休取得率 | 5.6ポイント上昇（※平成28年12月対比） |
| ・ 定着率 | 増減なし |