

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：株式会社仙台銀行	所在地：仙台市
社員数：796名（平成27年12月）	業種：銀行業

取組の目的

仕事、育児、介護の両立支援を通して、行員がさらに活躍できる職場環境を整備するとともに、行員一人ひとりが意欲に溢れ、活躍する「人で勝負できる銀行」を目指す。

取組の概要

(1) ワーク・ライフ・バランス推進施策

- ①年次有給休暇の時効消滅分を最大60日積み立てているが、その利用目的を拡大。
傷病の療養の他、育児休業期間中および介護休業開始前に使用することを可能とする。
- ②育児休業復帰者の配属
従来は休業前所属店への復帰としていたが、育児休業中は「総務部付」に異動することで、復帰後の保育所への送迎等によるライフスタイルの変化に柔軟に対応した配属を行えるようになった。
- ③育児休業者へのフォローアップ
育児休業者が休業中に抱えている復帰後の生活の変化や職場を離れている不安を解消する目的で、「育休者フォローアップセミナー」を開催している。
内容は、当行保健師による身体と心のリフレッシュセミナーや、休業者間の懇親を深めることで育児に関する悩みを共有したり、また、人事職員との面談を実施している。
- ④法定を超えた育児・介護制度の導入
職員の子供が小学校就学の始期に達するまで、育児短時間勤務を可能にする。
介護休業者には通算1年までの休業期間を設けている。また、介護短時間勤務についても通算1年まで適用可能としている。
- ⑤結婚・出産・介護を理由として退職した職員のパート職員再雇用制度
上記理由で退職した職員がパート職員として再雇用される際に、時給を優遇する。

(2) 長時間労働の削減推進施策

①本店一斉消灯の実施（本部職員対象）

月末日以外は最終退行時間である午後7時30分に本店の一斉消灯を行う。

②最終退行時間超過事前申請（営業店職員対象）

最終退行時間である午後7時30分を超過する場合は、勤務時間延長と終了予定時刻を総務部長宛に申告する。

③属人ごとの時間外労働時間の管理の徹底

月間時間外労働30時間超過者、半期時間外150時間超過者が存在する場合、所属長は理由書を総務部長宛に提出する。

④連続休暇取得状況の見える化

連続休暇（年間7日の特別休暇）を全員が計画的に取得できるようカレンダー制により管理している。100%取得を目標として取得率を算出している。

(3) 男性の仕事と育児・子育て両立支援

①配偶者出産時の休暇付与（3日、有給）

(4) 女性の活躍推進

①「学歴・性別に関係なくやる気と能力のある職員には活躍の場を与える」という明確な経営トップからのメッセージによる意識・風土改革。

現状とこれまでの取組の効果

- 平成26年度中に育児休業を取得した職員は16名（うちパート職員5名）であり、取得率は100%。
- 平成26年度中に育児短時間勤務を利用した職員は4名。
- 平成26年度連続休暇取得率は99.4%である。
- 平成27年12月1日現在、女性営業店長4名、本部課長3名が在籍している。