

## 労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

### 株式会社 足利銀行



平成27年7月28日、株式会社足利銀行の代表執行役頭取松下正直氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取組内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部及び宇都宮市幹部も同行しました。



松下足利銀行頭取（右手前）に、「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（左手前）。同席は足利銀行堀江専務執行役（右中央）及び人事部（右奥）、栃木県産業労働観光部政策課菊地主幹（左奥）、宇都宮市商工振興課青木課長（中央奥）、栃木労働局労働基準部監督課西本監督課長（左中央）外。

#### 【足利銀行】

本店 栃木県宇都宮市桜四丁目1番25号

創業 明治28年10月1日

代表者 代表執行役頭取 松下正直

労働者数 2,935人

事業内容 銀行・信託業

公式HP <http://www.ashikagabank.co.jp/>



堀江栃木労働局長

松下足利銀行頭取

#### ◆足利銀行の取組について（松下頭取）

- ・ 銀行業務は昔から、労働時間問題が課題と言われてきましたが、昔より全体的に帰る時間は早くなったと感じています。コストこそインセンティブと考えておりますので、「労働時間を短くすること」には力を入れてきたつもりです。振り返れば、「業務の見直し」の繰り返しの歴史でもありました。
- ・ 「朝の時間の有効活用」は以前から取組んでおり、8:30 始業のところを 7:30 に出勤し、「1 時間早めの出勤⇒1 時間早めの退社」を奨励しています。中には「18:00 には自宅にいる」という体験者も増えてきています。結果として、時間外労働削減、そして割増賃金削減というコストパフォーマンス効果も出ています。
- ・ 年次有給休暇取得促進については、「自分がないと仕事が回らないという管理職の大きな勘違い」を気づかせ、次世代育成の為にも、まずは管理職自身の意識改善に取り組んでいます。
- ・ 年次有給休暇取得率促進を主眼として、以下のような休暇制を実施しています。
  - ①連続（有休）休暇（1 人年 5 日）
  - ②リフレッシュ（有休）休暇（1 人年 3 日）・・・半日取得可能
  - ③記念日（有休）休暇（1 人年 1 日）
  - ④健康（有休）休暇（1 人年 1 日）

- ・いずれの休暇についても、年間休暇計画を提出してもらい、半期ごと進捗をチェックして、促進を図っています。  
①については全行員100%取得、②～④については80%の取得です。
- ・多様な人材活用については、発想の転換をしていかなければならないでしょう。  
現在、55歳役職定年、60歳定年、60歳以降シニア採用となっておりますが、年齢基準の検討、勤務時間・業務内容の考慮も必要と考えています。  
更に、シニア・女性・外国人の雇用は、時代の流れであると認識しており、年齢・性別・国籍等を問わず、積極的に進めて行く所存でおります。
- ・男性行員の育休（イクメン）も1名が取得し、「くるみん※」認定。  
※次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（子育てサポート企業）

#### ◆堀江労働局長より

過重労働による健康障害の防止の為に、長時間労働の抑制は重要になってきています。また、少子化の流れの中、県内の就労人口が減ることが予測されており、その為には「働き方改革」は重要であり、県民、企業、行政を挙げて、栃木県内において「働き方改革」の機運を醸成して行きたいと考えているので、今後とも県内のリーディングカンパニーとしてのご協力をお願いします。