

## 取組事例

(**所定外労働削減**・**年休取得促進**・**仕事と家庭の両立**・**多様な正社員**・**朝型の働き方**・**テレワーク**・**勤務間インターバル**・**選択的週休3日制**)



企業名：(株)山形銀行	所在地：山形市七日町3-1-2
社員数：1,807名	業種：金融業



### 1 取組の目的

多様な人財が能力を最大限に発揮するため、職員自身が心身ともにポジティブに健康で働くことができる社内環境の整備に取り組んでいます。

### 2 取組の概要

#### 【多様な働き方に関する取り組み】

#### (1) 定時退行日・NOWキャンペーンへの取り組み

毎週水曜日の早帰り日に加え、2・6・11月にNOWキャンペーン(No Overtime Wednesday)、2・8月に定時退行週間を設定し、時間外労働の縮減に取り組んでいます。

#### (2) 時差勤務制度の拡充(2017年10月～)

各人の予定に応じ、勤務時間帯を9パターンから柔軟に選択できます。

#### (3) テレワークの導入(2021年4月～)

全職員を対象として業務用スマートフォンやタブレットPCを用いて自宅等での業務が可能な環境を整備しています。

#### (4) 服装の多様化(2021年4月～)

職員の自主性や多様性を尊重し、オープンで活力ある組織風土の醸成を目的に導入しました。

#### (5) 継続雇用期限延長(2021年4月～)

シニア人財が能力や経験を十分に発揮できる機会を設けるため、継続雇用期限を65歳から70歳に変更しました。

#### (6) ダイバーシティ推進マニュアルの掲載(2023年3月～)

様々な立場の職員が、必要な情報を取得しやすい環境を整えることを目的に、5分野のマニュアルを行内システムに掲載しています。

(①結婚、②出生サポート、③出産・育児、④介護、⑤ワークスタイル)

- (7) パートナー帯同制度導入（2023年5月～）  
生活スタイルの多様化を踏まえ、配偶者と同居可能なエリアでの勤務を可能とする制度を導入しました。
- (8) 転居転勤有無の選択制（2023年5月～）  
転居転勤有無を各行員が選択可能とし、子どもの成長、家族状況等、ライフステージに合わせた働き方を選択できるようにしています。
- (9) 休暇制度の対象者拡大（2023年5月～）  
心身の健康維持・増進やプライベートの充実を図るため、連続した5日間の有給休暇を取得できる連続休暇制度をはじめとした、各種休暇制度の対象者をスタッフ（非正規職員）にも拡大しました。
- (10) 多様な人財の確保  
中途採用に積極的に取り組むほか、当行を退職した行員が復職できるジョブリターン制度、スタッフ（非正規職員）の行員登用制度により多様な人財の確保に努めております。

#### 【家庭と仕事の両立支援】

##### <子育てサポート>

2015年4月【全国初】「プラチナくるみん」認定

- (1) 育児・介護時短勤務制度の拡充（2015年10月～）  
育児や介護を理由とした短時間勤務を5パターンから選択可能です。
- (2) 提携保育所の利用促進（2018年9月～）  
県内8先、県外1先の保育所と提携し、入所サポートを行っています。
- (3) 育児休職制度の拡充
- ① 育児休職を拡充し、子が1歳になる月の月末まで取得可能としました。（2021年7月～）
  - ② 産後パパ育休（出生時育児休職）の新設により、子の出生後最大4週間の育児休職が取得できます。本休職は2分割可能で、10営業日分は有給扱いにできます。（2022年10月～）  
※ 産後パパ育休のほか、従来の5日間の短期育休も取得可能です。
- (4) 産休・育休取得者へのタブレットPC貸与（2022年5月～）  
休職中も行内情報を閲覧できるよう、タブレットPCを貸与しています。人事担当者との連絡手段や行内情報収集にも利用できます。
- (5) 産休・育休者情報交換会の実施  
年2回、ママ同士の情報交換会を実施しています。復帰に向けた準備や不安を共有し、スムーズな職場復帰を支援しています。

#### <出生サポート>

2023年5月【東北金融機関・県内企業初】「プラチナくるみんプラス」認定

(1) 不妊治療目的休職の制度拡大(2021年4月～)

休職制度の運用を拡大し、不妊治療目的での取得が可能となりました。  
(最長1年間)

(2) 出生サポート休暇の新設(2023年4月～)

① 不妊治療のために年5日間取得可能な特別休暇を新設しました。治療実態に応じ、1日単位または1時間単位で取得可能です。

② 不妊治療と仕事の両立への理解を目的に、頭取メッセージを発信し、各職場での理解促進を促しました。

### 3 取組みの効果と現状

(1) 継続した行内周知により、各種制度の内容や利用者への理解が浸透しています。

・2022年度テレワーク・時差勤務利用割合・・・60.92%

・2022年度育休取得率・・・女性107.4%、男性78.8%

(2) 2023年4月に新設した出生サポート休暇は、導入直後から利用実績があり、不妊治療に取り組む職員からは感謝の声も届いております。

(3) 多様な人財の確保について、システム部門専門人財や異業種からの中途採用も積極的に行っており、各部室店にて活躍しています。

### 4 今後の取組

引き続き、各種制度の行内周知や従業員のニーズ聞き取りを行い、1人1人が働きがいを持って仕事に取り組める職場環境整備を行ってまいります。