

## 取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・テレワーク)

企業名：株式会社 北都銀行	所在地：秋田県秋田市
社員数：1531名	業種：金融業



### 取組の目的：

多様性を認め合える職場風土を尊重し、全社員がイキイキと働きがいを実感し続けられる職場作りを進める。

### 取組の概要：

明治28年創業の銀行。「健全経営を進め 地域と共に 豊かな未来を創造します。」という経営理念のもと、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍機会の拡大を成長戦略として積極的に推進し、内閣府「女性が輝く先進企業表彰」では平成26年度に内閣総理大臣表彰を受賞した。

#### ○就業時間管理の徹底

- ・就業時間管理を徹底するため、次の統一基準を設定。
  - ① 8時30分前の入室を原則禁止。
  - ② 定時退行を原則とし、時間外勤務が生じる場合は最終退行時刻を19時とする(チャレンジ7運動)。19時を超過する場合は、事前に人事部へ報告する。
  - ③ 始業時間前、終業時間後のPC、金庫・鍵管理機の使用を禁止。就業管理システムとの突合を行い、不整合がないかの確認を徹底。
  - ④ 休日勤務の原則禁止。やむを得ない場合は事前に人事部へ報告する。
- ・統一基準を遵守し総労働時間を圧縮するための具体的な行動として、所属長による定時退社の呼びかけ・巡回、会議・資料作成等の効率化、出張時の直行直帰の励行などを管理者が率先して行うこととしている。

#### ○年次有給休暇の計画的付与

- ・年次有給休暇の計画的付与制度として、次の休暇を設定している。
  - ① 連続休暇：連続した年5日間の休暇
  - ② 短期休暇：土日等の所定休日に連ねる年2日間の休暇
  - ③ 季節休暇：半期毎に1日ずつの年2日間の休暇
- ・短期休暇は平成27年4月より対象の社員を拡大し、非正規社員にも付与されている。同時に半日単位で年次有給休暇を取得できる対象も拡大した。
- ・季節休暇は平成27年4月より新たに導入している。

#### ○経営トップによる啓発

- ・平成27年度は女性社員、平成28年度はキャスト(パート社員)を対象に、会食しながら経営トップと意見交換をする「頭取を囲むランチミーティング」を開催。ワーク・ライフ・バランスについても取り上げ、啓発を行った。今後も継続して開催していく予定。

### ○全管理職「イクボス」化

- ・「イクボス」を新しい上司像の理想形と捉え、全部店長向けにイクボスセミナーを開催するなど、管理職の意識改革、多様な人材をマネジメントする能力の向上に取り組んでいる。

### ○「育児休業の一部特別休暇付与」制度

- ・育児休業取得開始日から5日間を有給の特別休暇として、年次有給休暇とは別に付与している。

### ○評価基準の設定

- ・ワーク・ライフ・バランス取組状況を支店の評価基準として設定し、支店ごとに目標を立てさせ、達成状況を評価している。好事例は目標設定の際に参考にしてもらえよう周知している。

### ○フレックスタイム制の導入

- ・平成23年よりフレックスタイム制を導入している。本部においてはコアタイムを設けず、営業店においても最低限のコアタイム（休憩を除き3時間）の設定とし、多様な働き方ができるよう配慮している。

その他、企業内保育施設の設置、女性サポートチームの発足、女性行員向け企業内大学の開校、役職員向け英語講座の創設など、全社員がイキイキと働きがいを実感し続けられる職場作りのための様々な取組を行っている。

## これまでの取組の効果：

### ○月平均所定外労働時間（正規社員のみ）

H25 年度：9.2 時間      H26 年度：8.5 時間      H27 年度：8.4 時間

### ○年次有給休暇取得率

（正規社員のみ）      H25 年度：31.2%      H26 年度：32.3%      H27 年度：43.3%

（非正規含む全体）      H26 年度：37.7%      H27 年度：51.9%

- ・季節休暇の導入により計画的付与日数が増えたこと、短期休暇の適用範囲を拡大したことの効果が大きく、平成27年度の取得率が大きく上昇した。
- ・「頭取を囲むランチミーティング」参加者（キャスト）からは「今まで年次有給休暇を取ることに遠慮する気持ちがあったが、前向きに考えられるようになった」といった声が聞かれた。

### ○育児休業取得者数 ※（）内は男性の取得者数

H25 年：11 人（1 人）      H26 年：7 人（1 人）      H27 年：28 人（11 人）

- ・育児休業取得開始日から5日間を有給化したことと併せて、男性社員に対しては本人と所属長に育児休業取得を促し、また全管理職「イクボス」化に取り組んだ結果、男性の育児休業取得者数が大きく上昇した。今後は男女ともに育児休業取得率100%を目指す。