

## 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：株式会社千葉銀行	所在地：千葉県千葉市
社員数：6,716名	業種：金融業

### 取組の目的：

性別に関係なく、意欲・能力のある社員が活躍できる職場を目指す。

### 取組の概要：

#### ○トップメッセージ

当行は、職員の能力を最大限活かすとともに、新たな発想を生み出す企業風土を構築していくため、ダイバーシティの推進に取り組んでいる。特に女性が働きやすく、働きつつけることができる職場づくりを進めるとともに、女性がその能力を十分に発揮できる環境整備に努めている。

#### ○ダイバーシティの推進

- ・平成26年7月にダイバーシティ推進委員会、同10月にダイバーシティ推進部を設置。経営トップの強いコミットのもと取り組みを加速している。
- ・事業所内保育所の開設。(平成27年3月より運営開始)
- ・女性異業種交流会の開催：女性職員の職業意識の気づきのため、他社女性社員との交流会を開催。
- ・「仕事も育児も！！すてきなパパ宣言」：配偶者が出産予定の男性によるイクメンの行動宣言。配偶者の産前、出産時、産後、1歳以後に年休を使って何をやるかを報告することとし、宣言書に育児休業の取得計画欄も設けた。これにより所属長も制度を理解するようになり、取得が進んでいる。
- ・「イクメン・イクママ カエル みえる化キャンペーン」：退行予定時間を机に掲げることにより、育児者を中心に早期退行しやすい雰囲気醸成。

#### ○業務効率化の促進

- ・「業務効率化及び早帰り推進委員会」を昨年9月に頭取の発案で立ち上げ、活動。本部、営業店問わず20代～50代までの幅広い層から公募で業務効率化案を選出し、仕事の見直し、IT化の推進、事務の本部への集約等に取り組んでいる。
- ・早帰りキャンペーン「かえるコミットメント」：各営業店が取り組みを図る早帰り施策を宣言し、実施を徹底することで業務の効率化を図っている(営業店別に671施策)。
- ・朝型勤務の導入：創意工夫を支援するため、勤務開始可能時間を早める(8時30分→7時30分)朝型勤務を導入。他の取組の効果とも相まって、夜は早く帰るという意識の定着が進んでいる。

- ・勤務時間の柔軟性を高め、効率的な働き方を実現する仕組として、「自己選択による時差出勤制度（セレクト勤務）」を導入。
- ・早帰りが出来ている店舗には管理職の人事管理が優れており、業績面でも高いパフォーマンスを示す例が多く、取組内容を社内報や社内ビデオニュースで紹介し、銀行全体で共有している。
- ・勤務時間の短縮を支店の業績評価に反映。

#### ○有給休暇取得の促進

- ・年次有給休暇取得促進の取組：年初に年次有給休暇取得の年間計画を職員が策定。連続休暇（年1回、連続5営業日）やWLB休暇（年1回、半日×2日も可）等取得を推奨。
- ・リフレッシュ休暇（連続5営業日、勤続15年・20年、55歳）、健康管理休暇（35歳、45歳、55歳の人間ドック受診者）、配偶者出産特別休暇（3営業日）、子の看護のための特別休暇（小学校6年生まで対象を拡大）等、休暇制度を整備拡充し、有給休暇の取得を後押ししている。
- ・年次有給休暇の取得状況については労働組合でも管理をし、職員へフィードバックしている。

#### ○仕事と家庭の両立支援

- ・「ちばぎんキッズ探検隊」：夏季に、職員の子ども・家族が参加する職場見学会。家族が参加している社員についてはイベント後、午後の半日休暇を取得して家族と一緒に帰ることを推奨している。

#### ○勤務地限定正職員

- ・正職員の職種には、携わる業務に制限がなく転居を伴うGコース（総合職）と、法人業務（渉外・融資管理）は担当せず転居のないCコース（特定総合職）がある。コース転換制度があり、育児期間中はCコースに転換し、育児が一段落した時点でGコースに再転換することも可能。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得状況

平成25年度は66%（平成21年度から9ポイント上昇）

#### ○業務効率化による所定外労働時間の減少

平成26年度下期における一人一ヶ月当たりの平均時間外が前期比で1時間減少

#### ○離転職率の低下

平成17年度：男17.2%、女16.4%⇒平成23年度：男4.7%、女1.8%

#### ○社員の反応

「上司からアドバイスを受けやすくなった」「早帰りで視野が広がった」「イクメンアワード等の受賞で自社に対する対外的な評価が分かり良かった」等の意見が上がってきている。