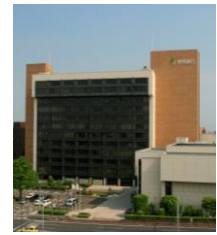


取組事例

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：株式会社群馬銀行	所在地：群馬県前橋市
社員数：3,225名	業種：金融業

取組の目的：

ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍の促進、企業活力の向上には長時間労働の改善が必要不可欠であり、社会的にも働き方の改革が求められている。働き方改革の実践により、仕事と私生活を両立させることで、従業員の働きがい向上させ、ひいては銀行の生産性や競争力の向上、お客様満足度の向上につなげていく。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○働き方の改革

①「スマ早運動」の展開

平成27年10月より、スマートに働き、より早く退行する運動（スマ早運動）を開始し、19時以降の残業を原則禁止した。全部店に頭取の署名入りポスターを配布し、運動の趣旨を全従業員で共有した。

②自主定時退行日の設定

平成27年4月より、月4回の一斉定時退行日に加え、各人が月1回任意の日に定時退行できる制度を導入している。

③業績表彰における目標設定

平成27年4月より、労働時間管理の意識を高めるため、時間外勤務への取組状況を支店の業績表彰に反映している。また定時退行日の実施状況や男性の育児休業取得状況も同様に評価している。

④時差勤務制度の柔軟化

平成27年11月、制度の利用条件を緩和し、時間外勤務を増やさずに、各人が自身の業務遂行状況やお客さまの予定に合わせ柔軟に働ける態勢を整備した。

⑤自己啓発の奨励

平成28年4月より、スマ早運動を利用した自己啓発支援策として、人事部ぐんぎん金融大学の講師が主体となり、希望者を対象にスキルアップを目的にした「夜間講座」を各地区で開催している。

○有給休暇取得促進

①制度休暇（年次有給休暇の利用促進）

連続休暇（年1回、連続5日）、ポケット休暇（年1回、連続2日）、記念日休暇（年3回、1日）、リフレッシュ休暇（勤続10年・20年に達した者、連続休暇とあわせて連続10日）、シニアリフレッシュ休暇（シニアスタッフ、連続3日）、永年勤続休暇（勤続30年に達した者、連続休暇とあわせて連続10日）

②半日休暇

年間 10 回を上限に半日単位で取得可。

○女性の活躍促進

①組織体制の整備

平成 26 年 11 月に女性行員のみからなる「女性ワーキンググループ」を発足。平成 27 年 4 月からメンバーを増員し、「女性専門チーム」として活動を継続。女性目線による課題・問題点の洗い出しや銀行への提言を実施。

平成 27 年 4 月、女性活躍促進を全行横断的な取組とすることや女性専門チームの提言を検討することを目的に、人事部主管役員を委員長、関連各部長をメンバーとする「女性活躍促進委員会」を設置。

②キャリアアップ支援

平成 27 年度より、女性管理職の体系的な育成を目的に、階層別の「女性リーダー育成研修」を開始。

出産・育児でキャリアを中断しないよう産休・育休者への一貫したフォロー体制を構築。(産休前キャリア面談、職場復帰支援セミナー、育休中の自己啓発支援、復職前面談等の新設・充実)

平成 28 年 4 月施行の「女性活躍推進法」の行動計画に「女性管理職を平成 27 年度末比 60%増加させる」との 3 年間の数値目標を設定し、女性管理職の積極的な育成・登用を行っている。

平成 28 年 6 月に人事制度を改定し、職務や上限職位に制限のあった一般職を廃止し、総合職・エリア総合職の 2 コース制とし、全員が上位職位にチャレンジできる制度を整えた。また、女性がライフイベントを経てもコース転換することなくキャリアアップが可能となった。

③意識改革

平成 27 年 6 月、配偶者出産休暇（特別休暇）の取得日数を 3 日→5 日に拡充。また平成 28 年 4 月より、「男性の育児に関連する休暇の取得率を 80%以上とする」という数値目標を設定し、管理職向けに文書で、従来の配偶者出産休暇に加え、男性の育児休業（初回開始日より 5 日間は有給）取得を勧奨することにより、男性社員や管理職の育児参加や意識改革を図っている。

現状とこれまでの取組の効果：

○時間外勤務時間：平成 27 年度 前年度比▲18.5%

○有給休暇取得率：平成 27 年度 58.9%

○女性活躍に関する評価：

平成 27 年 5 月 「次世代育成支援対策推進法」に基づくくるみんマークの取得(2 回目)

平成 27 年 10 月 厚生労働省「平成 27 年度均等推進企業部門」の「群馬労働局長優良賞」

平成 28 年 5 月 厚生労働省「女性活躍推進法」に基づく、えるぼしマークの取得