

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：株式会社京葉銀行	本社所在地：千葉県千葉市
社員数：3,070名	業種：銀行業

取組の目的：

すべての行員が持てる能力を発揮し、活力ある生産性の高い組織の実現を目指す。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

お客さまへ付加価値を提供できる人財を育成するために、多様な価値観により新しい活力や独創的な発想を創造するダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいる。女性行員はもちろん、若手からベテラン、パート行員も含めたすべての行員が持てる能力を発揮し活躍できる環境の整備を図っていく。

○所定外労働削減の取組

- ・各部署の最終退行時間を管理している。
- ・水曜日を一斉定時退行日とし、早帰りを推奨している。
- ・各部署の管理者については人事評価の項目に、部下のファミリーデー休暇取得状況及び退行時間の管理状況を入れている。
- ・行員の出退勤については、PCのログイン・ログアウトを参考に管理している。

○年次有給休暇の取得促進の取組

- ・8月を中心として5日間分と土日等を絡めて9連休以上の夏休みとなるように、また1～2月に土日等を絡めて4連休以上の冬休みとなるように、計画的な取得を推進している。
- ・家族の記念日等に休暇がとれるファミリーデー休暇制度（年2日）がある。
- ・勤続15年目・20年目・25年目に休暇を付与するリフレッシュ休暇制度（年5日）があり、対象者の取得促進について管理者の人事評価の項目にも組み入れている。

○特別休暇制度（有給）

行員の健康確保のため40歳・45歳・50歳の行員に対する健康管理休暇付与による人間ドック受診制度がある。

○女性行員活躍支援

- ・全ての行員を「総合職」として区別なく採用している。
- ・女性の支店長候補の計画的育成に取り組んでいる。
- ・結婚・出産で退職した行員の再雇用制度がある。

○育児休業・育児短時間勤務制度

- ・ 育児休業後の復帰については、現職相当職への復帰を規定に明記している。
- ・ 職場復帰前研修がある。また、休業者が職場復帰しやすいように休業期間中に会社の情報を提供している。
- ・ 公的資格取得を目指す行員が利用できる「キャリアチャレンジ制度」^(※)は育児休業中でも利用可能。
- ・ 育児短時間勤務制度適用中であっても、能力・業績を評価し昇格させている。

〈今後の取組〉

○育児休業制度の拡充（現行：満1歳[法律通り]→満2歳年度末）

○育児休業期間の一部有休化等を行ない、男性行員の育児休業取得を積極的に奨励

○育児短時間制度の拡充（現行：小学校入学まで→小学校3年生年度末まで）

○取組課題として、介護に関する短時間制度等の導入を検討

^(※)キャリアチャレンジ制度：全行員を対象に「公的資格取得者養成」等の公募を行い、応募者への面接などを通じて実現する制度。制度利用者には、目標に応じて配置転換、学費補助などを実施。

現状とこれまでの取組の効果：

- 全行員に早帰りの意識が広まり、全店の平均退行時間は早くなっている。（対平成21年度 △30分/日）
- 年次有給休暇の取得率：対平成21年度 +6.7%
- 千葉県内だけではなく全国から当行で働きたいと人が集まるようになった。
- 職員組合実施のアンケートでも時間管理や休暇取得に対する意識についての評価項目の結果がよくなっている。

(H27.2)