

**「働きやすい職場」を超えて「多様性を認める職場」を目標に  
行内の働き方を改善  
伊予銀行**

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>当行は、明治11年3月15日創業、愛媛県松山市に本店を置く地方銀行です。13都道府県に支店を展開しており、地方銀行の中で屈指の広域店舗ネットワークを有しています。国内の店舗数は151店舗（愛媛県内に117店舗、県外に33店舗、インターネット支店1店舗）、海外は香港支店と3事務所（上海・シンガポール・ニューヨーク）の4拠点です。従業員数は、平成26年3月末時点で、正社員2,951名、スタッフ（パートタイマー等）を加えると4,000名を超えます。</p>
労働時間制度について	<p>当行では、「業務の遂行手段や時間配分について裁量をもち、より弾力的・自律的に働くことができる職場環境を整備し、自主性・創造性の発揮・伸長を図るとともに、働き甲斐の創出につなげることを目的として、本部企画部門において「企画業務型裁量労働制」を導入しています。裁量労働制の適用は本人の同意が前提となるほか、健康および福祉の確保措置として、総労働時間が一定の範囲を超えた場合は、保健師または産業医の面接指導を義務付け、結果を所属長にフィードバックするなど、長時間労働の抑制に向けた仕組みを取り入れています。</p> <p>また、当行では、始業時刻・終業時刻を前後にスライドして勤務することのできる「時差勤務制度」を導入しています。お客様の生活スタイルの変化等により、夕方以降でないとお目にかかれないケースが増えていますが、時差勤務制度を利用すれば、当日のスケジュールに合わせた勤務が可能です。この制度は事前に申請すれば誰でも利用できますが、多くは営業担当者が利用しており、所定勤務時間8時間の範囲で効率よく営業活動を行うワークスタイルを確立しています。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>少子高齢化、人口減少が進展する中で、企業が優秀な人財を確保し、行員が生き生きと働き、能力を最大限発揮できる環境を整えるためには、男女を問わず、価値観やライフイベントに応じて柔軟に働き方を選択できる仕組み作りが必要であると考えています。</p> <p>そこで、当行では、平成26年8月に女性活躍推進室を設置し、同年10月には当該推進室を事務局とした「女性活躍推進プロジェクトチーム」(PT)を立ち上げ、多様な価値観に対応したより働きやすい職場づくりに向けて活動を開始しました。PTは、それぞれの立場や価値観に応じた多様な意見集約を実現するために、年齢、性別、役職、既婚・未婚など様々な要素を踏まえて幅広く人選しており、まさに今現在、働き方改革に向けて議論を深めているところです。また、PTでは、女性の目線だけでなく、介護問題など男女を問わない課題への対応なども含め、幅広く検討していきたいと考えています。</p>
取組のきっかけ	<p>きっかけの一つは、平成17年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」です。それまでも、時間外労働の削減などに取り組んではいましたが、女性が活躍しやすい職場環境の整備は、女性が多い銀行という業種においてこそ必要であり、また、女性に限らず組織の活性化のためにも「ワーク・ライフ・バランス」の重要性というものを再認識する契機となりました。</p>

(2) 主な取組の内容	
ノー残業デーの実施	<p>月4日、「ノー残業デー」を設定して定時退行運動を展開しています。</p> <p>また、毎月4回のノー残業デーに加え、2月、8月には「フレッシュ・ウィーク」として定時退行週間を設定し、心身のリフレッシュ、仕事の能率向上に努めています。</p>
店舗表彰制度の評価項目への時間管理項目の導入	<p>当行では、職場における時間管理意識を高めるために、店舗表彰制度の評価項目に時間管理の項目を導入してきました。全営業店を複数のグループに分け、人事部がグループごとに目標となる期中平均業務終了時刻を設定し、目標の達成度合いに応じて評価する仕組みです。この取組を継続した結果、営業店平均業務終了時刻は19時程度まで早期化したため、現在は、この評価項目は廃止していますが、更に早期退行できる体制づくりに向けて、現在、新たな取組を検討しているところです。</p>
年次有給休暇取得促進に向けたスマイル・アップ・ホリデイの新設	<p>従来からの「一週間連続休暇」と「リフレッシュ休暇（土日含め4日）」に加え、年に2日原則として全員が取得する制度休暇「スマイル・アップ・ホリデイ」を新設しました。同時に、休暇の取得により業務に支障が生じないよう相互に協力・連携することや、日々の業務の簡素化・見直しを行い、休暇を取得しやすい環境整備に努めることを従業員の義務として定め、生産性向上への意識付けを行っています。</p>
年次有給休暇に参観日休暇の新設	<p>学校行事へ積極的に参加しやすい環境を整備し、従業員の子育て支援を行うための制度です。子の参観日、保護者懇談会、進路相談会等の各種学校行事に参加する場合に取得します。柔軟に利用できるよう、時間単位での取得も可能としています。</p>
取組の評価および効果	<p>「働きやすさ」の要素として、「長時間労働の抑制」と「年次有給休暇の取得促進」といった点では、一定の効果はあったと考えています。月平均残業時間は20時間程度で推移していますし、年次有給休暇取得率については新たな休暇制度を導入したこともあり、従来の40%程度から50%程度まで上昇しています。しかし、取組は未だ道半ばであり、特に女性活躍推進の観点での「働きやすさ」の追求は、これからが本番であると考えています。近年、女性の総合職採用を積極的に行ってきましたが、平成27年2月現在で、女性総合職は100名に満たない状況です。また、女性管理職比率は5.71%（平成27年2月時点）と業界平均を大きく下回っており、早期に改善すべき経営課題の一つとして捉えています。</p>