

「業務の生産性」と「ワークライフバランスの推進」を より一層高めるため働き方改革を推進

常陽銀行

(1) 企業の概要	
事業概要	茨城県を中心として宮城県、福島県、栃木県、埼玉県、千葉県、東京都、大阪府に支店を有しています。また、取引先企業の海外進出支援等のため、海外（上海、シンガポール、ニューヨーク）に駐在員事務所があります。従業員数は総合職が約2,200人、特定総合職（転居転勤を伴わない総合職）が約850人、一般職が約650人で、計3,700人です。
労働時間制度について	基本となる所定労働時間は8時40分から17時00分（1時間休憩）で、実働7時間20分です。ただし、月初日、週初日、月末前日および月末は8時40分から17時40分（1時間休憩）で、実働8時間となります。本部はフレックスタイム（コアタイム10時～15時）が適用されているほか、営業店では時差勤務の制度も設けています。
経営上・労務管理上の特徴	平成26年度からスタートした第12次中期経営計画では「地域の未来を協創するベストパートナーバンク」を目指す姿に掲げ、お客さまや地域が抱える課題の解決等を通じて、地域とともに当行グループが成長していくことを目指しています。茨城県においては「地域のリーディングバンク」としての使命や役割を果たすべく、145の店舗ネットワークを有しています。また、近年は、栃木県、埼玉県、千葉県などに新店舗を開設し、営業エリアの拡充を図っています。
取組のきっかけ	近年、行員の残業時間が増加基調にて推移してきたことから、業務の生産性向上が課題として強く認識されるようになってきました。また、当行が持続的な成長を実現していくためには、女性の活躍機会の拡大を図ることが不可欠であることから、ワークライフバランスの推進と働き続けやすい職場環境を整備することで、女性行員の定着率を高めるための取組を強化することとしました。

(2) 主な取組の内容	
育児休業と育児短時間勤務の対象範囲を拡大	女性行員の定着率を向上させるための取組としては、平成24年度より育児休業期間を子が1歳6ヶ月までから2歳まで引き上げるとともに、育児短時間勤務を子が3歳未満から小学校就学前まで引き上げました。今後は、当行の制度を分かりやすく記載したハンドブックを作成することで、制度内容の周知に努めていくとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備を図っていく予定です。
「7（セブン）アップ運動」を開始	平成20年度以降、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、午後6時までには退行する運動を行ってきましたが、平成27年1月からはさらに「7アップ運動」を開始しました。これは「ノー残業デー」以外の日において、午後7時までの退行を義務付ける運動です。背景には平成26年6月に全行員を対象に実施した社員意識調査があります。その調

	<p>査結果によると、「長時間労働」が、女性が仕事を続ける上での大きな不安要素となっており、定着率向上には長時間労働の抑制が重要であることが明らかになりました。午後 7 時までの退行を実現するため、急を要する内容以外は行員間の電話は原則として午後 4 時 30 分までとし、それ以降に連絡を取る場合はメールを活用するルールとしました。また、「7 アップ運動」の実施に先立ち、「7 アップ運動推進」についての頭取メッセージを記載したポスターを全店に配布し、意識の向上を図りました。</p> <p>「午後 7 時までには必ず帰れる」ということが当たり前の会社になれば、生活設計をしやすくなり、ワークライフバランスの実現に寄与することが期待されます。</p>
月間時間外勤務が 30 時間を超える場合の届出を徹底	<p>平成 26 年度から、時間外勤務が月間 30 時間を超えることが見込まれる場合は、人事部あて所属長（部長や支店長）経由で担当者名と事由の届出を義務付けることとしました。なお、平成 26 年 10 月より、勤怠管理を紙ベースから PC 管理に変更しました。これにより、時間外勤務時間が月間 30 時間を超えるとアラームを出す仕組みとするなど、行員の時間外勤務の状況を管理者が管理しやすくなり、より適正な勤務時間管理が可能となりました。</p>
「時間外勤務の削減率」を営業店業績考課の評価項目の一つに設定	<p>平成 26 年 10 月から、「時間外勤務の削減率」を営業店業績考課の評価項目の一つに設定することとしました。職位ごとに目標とする基準手当額を設定し、その達成状況を営業店ごとにまとめ、これを営業店の評価項目の一つとしています。</p>
年次有給休暇の取得促進	<p>「連続休暇」は 5 営業日としています。このほか「プチバカンス」（3 営業日）や「クォーター休暇」（4 半期に 1 日ずつ。年間に計 4 日）などの制度を設けています。さらに、長期間就労している行員に対して、休日を含め 2 週間の連続休暇（「パワーホリデー」）制度があります。たとえば大卒の場合は、勤続 13 年目、18 年目、23 年目に取得できます。なお、「パワーホリデー」を取得した年度は、「連続休暇」と「プチバカンス」の取得はできません。</p>
取組の評価および効果	<p>上記の取り組みの結果、月 30 時間を超える時間外勤務を行う行員の数は大きく減少しました。これまでは早く退行する人と遅くまで勤務する人に差がある傾向にありましたが、行員の働き方が平準化されてきた結果と考えています。今後は、効率的な働き方の推進により、全体の時間外勤務の縮減を図っていくとともに、女性行員の定着率の向上を実現していくことが課題です。</p>