

**「生産性の向上」と「ワークライフバランスの推進」を目的に
メリハリのある働き方を推進
七十七銀行**

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>創業は明治11年、従業員は2,873人、パートタイマーは1,089人（平成26年9月末現在）、宮城県を地盤とする地方銀行です。店舗数は、本支店を合わせて141か店（出張所含む）です。平成25年度よりコース別人事制度を導入しており、転居を伴う転勤のある「フリーコース」と転居を伴う転勤のない「エリアコース」の2コースとなっています。</p>
労働時間制度について	<p>就業時間は、「平常日」が実働7時間15分、週初（毎月第2月曜日の週初は除く）および月末の「特定日」は実働8時間となっています。本部の企画部門には「企画業務型裁量労働制」を導入しており、監督職以上の者に本人の同意の上で適用しています。</p> <p>□週労働時間60時間以上の雇用者の割合（※）：0.8%（平成26年度上半期の実績） □年次有給休暇取得率：48.4%（平成25年度の実績、過去5年間の平均は50.8%）</p> <p>※「1ヶ月あたりの法定外残業時間が80時間を超える社員の割合」を「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」と見なした。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>宮城県、特に仙台市内に多くの店舗があり、着実に預金や預り資産、貸出金の残高を伸ばしてきています。一方、近年は仙台市内への他行店舗の進出が目立ってきており、競争は激化しています。そのような状況を踏まえ、より一層の「融資・コンサルティング力の強化」を図る観点から人材育成に注力しており、高度なコンサルティング力・提案力の習得に向けて研修の充実に努めています。平日に行う集合研修のほか、休日にはほぼ毎週、希望する行員向けに、顧客折衝能力・コーチングスキル向上、ファイナンシャルプランナー取得支援などの多様なセミナーを開催しています。また、顧客への提案、融資関連の業務に行員が注力できるよう、以前より営業店業務プロセス改善に向けた取組みを進めており、本部集中処理事務の拡大やパートタイマーの有効活用などを進めています。</p>
取組のきっかけ	<p>生産性の向上の観点から、時間外休日勤務削減への取組みは以前より行っておりましたが、震災以降、時間外休日勤務は増加基調にありました。そこで、生産性をより一層向上させるとともに、従業員一人ひとりが、仕事に対する「やりがい」や「充実感」を持てるよう家族・地域社会とかかわる時間や自己啓発のための時間を確保するなど、仕事と家庭生活の調和を図っていく観点から、従前の総労働時間短縮に向けた運動を全面的に見直し、平成26年度より「ワークライフバランス推進運動」を実施しました。</p>

(2) 主な取組の内容	
時間外休日勤務にかかる「行動基準」の見直し	従前より時間外休日勤務を行う場合の行動基準を定めていましたが、その内容を実効性のあるものに見直しました。午後 7 時以降の時間外勤務の事前申請を廃止するとともに、時間外勤務終了時刻について「午後 9 時」としていたものを 1 時間早め、「午後 8 時」としました。併せて時間外休日勤務の削減目標を明確化し、目標に対する取組方法や内容は営業店長の裁量に任せることとしました。
定時退行運動	従来、毎週水曜日を定時退行日としていましたが、平成 26 年度より、毎月、原則として毎週水曜日と任意の 1 日（各営業店にて任意に設定）の月 5 日間以上の定時退行を行うこととし、メリハリのある働き方を推進しています。また、その実効性を高めるため、毎月、計画書を人事部に提出するとともに、その実績も報告することとしました。
総労働時間短縮に向けた運動（リフレッシュ 100）	営業店ごとに時間外休日勤務時間数の前年同期実績に応じた削減率目標を設定のうえ、全営業店がそれぞれの削減率目標達成に向けて行動する運動です。定時退行運動と併せてその取組をポイント化し、運動期間中に表彰基準である 100 ポイント以上獲得することを目指すものです。
年次有給休暇の取得促進	平成 26 年度より実施した「ワークライフバランス推進運動」の一環で年次有給休暇の取得促進を行っています。連続休暇（土日を含め 9 日間）、短期休暇（連続して 3 日間以上）、年に 2 回（上半期 1 日、下半期 1 日）の休暇の取得を促すため、従前は連続休暇のみ実施計画および実績の報告を行うよう指示していましたが、平成 26 年度より、これらの休暇すべてについて、実施計画を作成のうえ提出を義務付けるとともに、営業店や本部の部署単位で集約のうえ、年度の終了時に取得実績を報告してもらうようにしました。
半日休暇制度	年次有給休暇を「半日単位」で取得できるようにしています。子供の行事参加や通院などを理由として利用頻度は高く、月 100 人程度に利用されています。
朝型勤務の推奨と深夜勤務抑制の取組	朝型勤務は、平成 26 年度より実施した「ワークライフバランス推進運動」の一環で推奨しています。午後 8 時以降の時間外勤務を原則として禁止し、やむを得ず時間外勤務が必要な場合は、効率性を考慮し、始業時刻（午前 8 時 45 分）前の労働を推奨しています。
男性行員の育児休業取得促進	性別にかかわらず育児等による家庭参画意識を醸成していく観点から、平成 26 年度より男性行員の育児休業取得を必須としており、平成 26 年 9 月末時点で 35 名（100%）が取得しています。副次的な効果として、生産性に対する意識の向上とともに職場コミュニケーションの活性化が図られております。
取組の評価および効果	「ワークライフバランス推進運動」等の各種取組により、組織全体として生産性の向上に資する時間管理の意識は高まってきており、結果として労働時間短縮に成果が出てきています。