

「優良店舗」の表彰活動を通じて時間管理の浸透を図る 北海道銀行

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>141 店舗（本店、134 支店、6 出張所）、3 海外拠点（中国 1、ロシア 2）があります。正社員の男女比は 6:4。総合職、特定職、一般職の 3 つのコース別人事管理を行っています。総合職 1330 人程度、特定職※110 人程度、一般職 1010 人程度、全体で 2450 人程度です。</p> <p>※営業店では融資、渉外業務を中心に担う。本部では専門的業務、営業店への支援（業務研修等）も行う。</p>
労働時間制度について	<p>勤務時間は 8:40～17:00、休憩時間は 1 時間です。</p> <p>時差出勤勤務を認めています。恒常的に利用するものではなく、顧客との関係上、夕方から夜にかけて業務が発生（顧客の自宅を訪問する等）する場合、あるいは朝方に集中作業を行う必要がある場合などに、直属の上長と協議して適用を受けます。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>「地域共栄」、「公正堅実」、「進取創造」の 3 つを経営理念としています。</p> <p>「地域のリーディングカンパニー」をめざし、よりよいサービス、提案のできる銀行としてチャレンジを重んじる風潮があり、若手にも積極的に責任のある仕事を任せ、成長を促す職場風土があります。</p>
取組のきっかけ	<p>50 年以上前から「全店統一時間外ゼロの日」の取り組みを行ってきました。定着が図られ実績が積み重ねられる中で、一層の縮減を図るため時間外ゼロの日の追加設定がなされるようになっていきます。</p>

(2) 主な取組の内容	
「全店統一時間外ゼロの日」の設定	<p>全社一律に「早帰り日」が設定されています。早帰り日の取組みは昭和 38 年から開始し、毎月 1 日～22 日あたりまでの水曜日（ひと月に 3～4 日）が対象日でした。「やればできる」との認識が行員間で共有されるようになり、平成 15 年 10 月から金曜日も追加されました。現在は 1 か月の中の水曜日及び金曜日の大半（ひと月に 6～7 日）が早帰り日として設定されるようになっていきます。</p>
帰社時間の実績還元・目標設定化	<p>警備会社より入退出データを入手し、各店舗の日々の退行時間を毎月、人事部でチェックし、月平均の各店舗の退行時間実績を伝えています。また、店舗の規模や役割によって目標退行時間を定めており、「当該店舗の今月の退行時間は平均〇時〇分」「一年前の同月の退行時間は平均〇時〇分」「同規模の店舗の平均退行時間は〇時〇分」という 3 つの情報を毎月各店舗の支店長に伝えています。</p>

早帰り強化月間の設定	<p>当行では、8月を「わくわくサマータイム」、2月を「早帰り強化月間」と位置付け、とくにこの2か月については1日～22日頃の3週間近く、毎日夕方5時以降は業務を行わないよう働きかけています。なお、8月については、本部の臨店や研修会は実施せず、早帰り意識を徹底させています。</p>
「ノーサイド7運動」の実施	<p>大規模店ほど退行時間が遅くなる傾向がありますが、最も大きな規模の店舗でも退行時間の目標は午後7時とし、店舗毎の規模や役割に応じて4段階で目標時間が設定されています。毎年3月末に「今年度のノーサイド7の取組について」として退行時間の目標をイントラネット上で全行員に周知を図っています。</p>
連続休暇等の取得促進	<p>夏に5日、冬に3日の連続休暇の取得を推奨しています。また、誕生月に1日、休暇取得を促しています（「バースデー休暇」）。この他、勤続年数が満5年、満10年、満15年、満20年経過した職員に対して2週間連続休暇を取得する「リフレッシュ休暇」制度があります。また、5年ほど前から半期に1日「ゆとり休暇」があります。これら、「バースデー休暇」「リフレッシュ休暇」「ゆとり休暇」は、年次有給休暇促進のための休暇制度です。</p>
取組の評価および効果	<p>当行では、每期、「優良店舗表彰」を行っています。これは経営面で良い成果を出した店舗を表彰し、報奨金をだすとともにボーナス査定で最高ランクにする仕組みです。ただし、より良い営業成績を得るために長時間労働になってしまうことのないよう、退行時間が設定目標を大幅に上回った店舗は、表彰対象から外されます。したがって、この制度は時間管理を適切に行い、効率的にパフォーマンスを高めた店舗を評価する仕組みといえます。この制度運用を每期継続して実施することにより、行員全体に業務を効率的に行う意識が醸成されるようになったと考えられます。</p>