

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：株式会社りそな銀行	所在地：大阪府大阪市
社員数：約 9,450 名	業種：金融業

取組の目的：

従業員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感し、性別・年齢・職種に関わらず、能力を最大限発揮できる環境づくりを進め、全従業員が仕事と家庭を両立できる働き方を実現していく。

取組の概要：

<トップメッセージ>

従業員一人ひとりの個性をお互いに理解し認め合い、それぞれが持てる力を最大限に発揮して活躍することにより、すべての従業員がイキイキ働ける職場を目指す。

<現在の取組み>

【ワーク・ライフ・バランス】

○「早帰り」に向けた取組み

- ①毎週水曜日（毎月最終週を除く）を「リフレッシュデー」、毎年2月及び8月の第2・3週を「リフレッシュウィーク」と設定し、目標退社時刻を18時30分とする「早帰り」を励行（参考）所定労働時間8時40分から17時25分
- ②「早帰り」の確保のため、期間中は午後5時25分以降の部店間の電話連絡を控えるルールを徹底
- ③社内LANに「早帰り」推進を掲載し周知
- ④「早帰り」が確保されているか、人材サービス部によるモニタリング（実態把握）を実施
上記の取り組みを通じて時間外労働を抑制し、1ヶ月45時間以内を目指す。

○年次有給休暇の取得促進

制度休暇として年次有給休暇を取得しやすい雰囲気をつくっている。

- ①半年に2日の制度休暇「ミニ休暇」の取得促進
- ②5営業日連続の連続休暇制度を奨励し、全従業員が取得
- ③子供が1歳2か月に達するまで「子育て支援休暇」（制度休暇5日）が取得可能
- ④労働組合と合同での年次有給休暇取得の呼び掛け
- ⑤長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進について管理職向けに研修を実施

【両立支援】

○「りそな Woman's Council」

経営直轄の諮問機関^(※1)として女性が活躍し、働き続けるために必要な施策・制度改定や、キャリアアップをサポートする研修・セミナーを実現

※1 本部及び支店の管理者、マネージャー、一般社員など女性社員20名で構成。任期1年

○各種セミナー

- ①育児と仕事の両立に関する不安を軽減するため、出産休暇前の女性社員に対して、先輩ママから育児休業から復職までの過ごし方等のアドバイスを行う「プレママセミナー」を実施
- ②育児休業からスムーズに復職するために、育児休業取得中の社員を対象とする「復職支援セミナー」を開催

○グループ内に企業内保育施設「りそなキッズパーク浦和」を設置

現状とこれまでの取組の効果：2014年度実績（2014年4月～2015年3月）

- 週60時間以上働く労働者の割合：0.4%（1か月当たり37名／社員約9千人）
- 年次有給休暇の取得率：正社員53%、パートナー社員（パートタイム労働者）等88%
- 正社員の月平均時間外労働時間：32時間

今後予定されている取組：

【ワーク・ライフ・バランス、働き方の多様化】（2016年4月開始予定）

○「多様な働き方」の実現のため、社員とパートナー社員の中間的な職種「スマート社員」（勤務時間限定タイプ・職種限定タイプの2種類）を創設

- ①社員に比べ優遇した制度として、育児を理由とする短時間勤務の適用について社員は子供が3才までであった要件を「スマート社員」については小学3年生までに延長、介護を理由とする短時間の適用については、対象期間を1年間から3年間に延長
- ②「勤務時間限定型」はワーク・ライフ・バランスの推進を目的に創設
 - ・原則として時間外勤務は行わない
 - ・社員、スマート社員及びパートナー社員の間で登用・転換^(※2)が可能
- ③「職種限定型」は、自分に合った業務で働き続けられる制度

【両立支援】（2015年10月創設）

○育児休業早期復帰支援手当の新設

子供が1歳未満の間に育児休業から復帰した場合、子供が1歳6ヶ月になるまで手当を支給

○時間外・休日勤務の免除制度の対象期間の延長

対象期間について、現行は子供が小学校就学始期までとしているところを小学校1年の9月末まで期間を延長（「小1の壁」への対応として学童保育に慣れるまでの準備期間を確保するもの）

○男性の育児休暇等取得の促進

男性社員の育児関連休暇取得の奨励等を通じた職場における意識の醸成を図るとともに、配偶者の出産の際の特別休暇制度について、現行2日を5日に拡大し、子育て支援休暇（制度休暇）5日間と合わせるにより、10営業日連続して休暇が取得可能

○介護休業制度の分割取得制度の導入

現行1年間を継続して休業する制度であるが、通算1年の範囲での分割取得を可能とする制度へ見直しを実施