

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：株式会社七十七銀行	所在地：宮城県仙台市
社員数：約 2,791 名(平成 27 年)	業種：銀行業

取組の目的：

生産性向上の観点から、時間外・休日勤務削減に向けた取組は以前より行っていたが、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、家庭・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、平成26年度より新たに「ワークライフバランス推進運動」を実施している。

取組の概要：

《現在の取組》

○ 「ワークライフバランス推進運動」の取組内容

(1) 時間外休日勤務にかかる「行動基準」の策定

- ①時間外勤務終了時刻：原則午後8時以降の時間外勤務を禁止。
- ②朝型勤務の推奨：やむを得ず時間外勤務が必要な場合は、効率性の観点から、始業時刻前（8時45分前）の勤務を推奨。
- ③休日勤務：真にやむを得ない場合のみ、事前（2営業日前まで）に「休日勤務報告書」にて勤務事由を人事部あて報告のうえ、実施することとし、一人当たり月間2回・年間15回を限度。
- ④時間外電話使用規制：時間外における社内の電話連絡は緊急時を除き禁止。

(2) 定時退行運動の実施

原則として毎週水曜日を「定時退行日（リフレッシュデー）」、毎月第2月曜の週を「定時退行週（リフレッシュウイーク）」として、メリハリのある働き方を推進。

また、平成26年より、毎週水曜日と任意の1日（各所属において任意に設定）の月5日間以上の定時退行を推進し、実効性を高めるため、毎月、計画及び実績を人事部に報告させている。

(3) 年次有給休暇の取得促進

連続休暇（所定休日である土日を組み合わせて連続9日）、短期休暇（土日を組み合わせて連続5日）、年2回（上半期・下半期それぞれ任意の1日）の年次有給休暇について、原則として必ず取得するよう推奨している。

(4) 男性社員の育児休業の取得促進

性別に関係なく、育児等の家庭参画意識を醸成していく観点から、平成26年度より配偶者に子供が生まれた男性社員に対して、育児休業（有給として取得可能な3日間程度）の取得を必須としている。

○その他のワークライフバランス実現に向けた取組

(1) 育児等の両立支援制度の周知

社内広報誌に、両立支援の制度内容を図や絵を用いて掲載し、社内への周知を図っている。

(2) 育児休業者等の円滑な職場復帰支援

育児休業者等を対象として、復職した社員等との情報交換を行う座談会を定期的に行っているほか、自宅における自己開発ツールとしてeラーニングを導入している。

(3) 社員家族を対象とした職場見学会の実施

社員の家族を職場に招待する職場見学会を開催し、職場内における家庭参画意識の醸成を図っている。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働削減

平成26年度における月間一人平均時間外休日勤務時間数：21時間58分
(平成25年度：24時間50分)

○年次有給休暇の取得促進

平成26年度における年次有給休暇取得率：55.8%
(平成25年度：51.1%)

○生産性の向上

ワークライフバランスの実現に向けた取組は、「残業の削減」という発想ではなく、あくまで「生産性の向上」という発想で取り組んでおり、従業員一人ひとりが生産性を上げるためにどう行動すべきかを考え、段取りを重視する姿勢がみられるようになった。また、定時退行を促すことでアフター5の時間の使い方も工夫されてきており、社内外のコミュニケーション活性化や自己啓発意識の向上等により、お客様との幅広い会話につながるなどの成果も出ているほか、男性の家庭参画意識も着実に高まってきている。

※平成26年度における男性の育児休業取得者76名（取得率100%）