

取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・テレワーク)

| | |
|------------|------------|
| 企業名：福井信用金庫 | 所在地：福井県福井市 |
| 社員数：767名 | 業種：金融業 |



取組の目的：

全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう、職員全員が働きやすい職場環境の整備に努めている。

取組の概要：

【所定外労働削減の取組】

○所定外労働の削減に向けた取組

毎月4回の「ノー残業デー」、および年2回の「ノー残業ウィーク」を実施し、就業時間のメリハリをつける意識啓発を行っている。

○超過勤務に対する申請書の提出

「残業時間が19時または21時を超える場合には、残業する前に以下の書面を提出する」としていることにより、所定外労働時間の削減意識を高めている。

- ① 残業時間が19時を超える場合、人事部長あてに「19時以降の超過勤務のお伺い」を提出
- ② 残業時間が21時を超える場合、理事長あてに「21時以降の超過勤務のお伺い」を提出

○業績評価への組入れ

「残業時間の削減率」及び「定時退庫率」を半期ごとの業績評価に組み入れ、「時間管理」を業務と同じレベルで評価することにより、全職員の業務効率化の意識を高めている。その結果、昨年と比べて残業時間の削減につながり、メリハリの効いた「働き方」への取組が浸透しつつある。

【休暇取得推進・休業取得推奨の取組】

○分娩休暇

男性職員において、配偶者が出産する際は、出産立会いのための分娩休暇（特別休暇）を取得するよう促している。

○育児休業の取得推奨

10年以上前は、女性職員が出産した際、産後休業8週間後すぐに職場復帰していたが、育児休業取得を強く推奨した結果、現在では産休と併せ1年以上の育児休業取得が定着している。男性職員の場合は配偶者が出産した際、分娩休暇取得と併せて育児休業取得を推奨している。

○年次有給休暇取得促進に向けた取組

平成27年4月に年次有給休暇取得率を40%以上とする目標を立て、夏休み取得期間（6月～9月）及び冬休み取得期間（11月～3月）として有給休暇取得目標日数を提示し、各5日ずつの有給休暇を計画的に取得するよう奨励している。

【仕事と家庭の両立支援、女性職員の活躍促進】

○全職員への家庭訪問

仕事と家庭を両立させるカギは、①職員本人を知ること、②職員の家庭環境を知ること、③仕事に対するご家族の理解を深めることと捉え、平成19年度より毎年7月～9月の間に所属長がパート等を含む職員全員と面談した上で各家庭を訪問し、ご家族との面談を実施している。

○人事部あてに自己申告書を提出

毎年11月頃に、パート等を含む全職員が、アンケート形式の「自己申告書」を人事部長あてに提出。職場に関する要望や家庭に関する相談ごとなどを書くことができる。また、希望者は人事部長との面談を行い、働きやすい職場環境を目指している。

○女性活躍促進

女性が活躍できる職場風土の醸成と職員の計画的なキャリアアップを目的として、女性活躍推進専門部会（La・Motion）を設立。職場優先の意識や性別役割分担の意識の是正、子育て世代のキャリア形成、女性管理職育成のための研修を実施している。

【職種体系と職種転換】

○職種転換を自由にできる体制

職員のライフサイクルに合わせ職種転換ができる体制を整え、幅広い年齢層で活用。

| | | |
|---------|-----|---|
| 正職員 | 総合職 | 渉外（営業）活動を主として、窓口業務・後方事務・本部業務まで、全ての業務を幅広く担当していただく職種です。基本的に管理職を目指します。 |
| | 専門職 | 高い専門性や高度な能力を活かして、専門的な業務を行う職種です。管理職のみの職種であり、正職員として一定の勤務年数経過後に選択できます。 |
| | 特定職 | 窓口業務や後方事務、本部事務など、内勤業務を主とした職種です。一定までの管理職登用制度があります。 |
| | 専任職 | 総合職・専門職・特定職の管理職が、役職定年を迎えた際に就く職種です。一般的な業務に加え、後輩・後任の育成や指導も担当します。 |
| 準職員 | | 正職員と同じフルタイム勤務の職員ですが、職員と比べて比較的軽度な事務を担当する職種です。 |
| パート職員 | | 1日のうち、限られた時間でしか勤められない方が、時間単位で勤務する職種です。 |
| シニアスタッフ | | 当金庫を定年(60歳)で退職された方が、再雇用により勤める際の職種です。仕事の内容や勤務日数、勤務時間に応じた賃金体系となっています。 |

※職種転換の例

(入庫時) 総合職 → (出産等により) 特定職 → (育児が終了) 総合職

(中途採用) パート職員 → (フルタイム勤務が可能となった際) 準職員 → (正職員) 特定職 → 特定職での管理職への昇進
 ※最低2年 → 総合職への転換

現状とこれまでの取組の効果：

| | |
|--------------------------|--|
| 長時間労働削減の取組 (営業店のみの集計) | 1ヵ月間・1人当たりの時間外労働 平成28年度下期(H28.10.1~H29.3.31) 実績 12.3時間 平成29年度上期(H29.4.1~H29.9.30) 実績 6.5時間 (削減率47.2%) |
| 年次有給休暇取得推進の取組 | 平成28年度の年次有給休暇取得率 45.2% |
| 分娩休暇取得推進の取組 | 平成28年度分娩休暇取得率 18.1% (対象者11人中、2名) |
| 育児休業取得推奨の取組 (女性) | 取得率100% (育児後の復帰率100%) 平成27年4月~平成29年3月の2年間で 子供を出産した女性職員 44名 うち、子が1歳になるまで休業 26名 うち、子が1歳6ヵ月になるまで休業 8名 うち、現在育児中 10名 |
| 育児休業取得推奨の取組 (男性) | 取得率20% 平成27年4月~平成29年3月の2年間で 子供が誕生した男性職員 30名 うち、育児休業を取得した男性職員 6名 |

・平成29年8月 「プラチナくるみん」取得