

## 取組事例

（所定外労働削減・年休取得促進・朝型の働き方・多様な正社員（テレワーク））



企業名：株式会社八十二銀行	所在地：長野県長野市
社員数：4,306名	業種：金融業

### 取組の目的：

2007年に「ワークライフバランスの実現」「女性活躍推進」を重視した人事制度や福利厚生仕組みを構築、2008年に短時間勤務制度を国の制度法定化に先立ち導入、2009年から「労働時間メリハリ運動」、2014年からは意識改善に力点を置いた「労働時間メリハリ意識向上運動」及び「本部消灯運動」など、10年以上にわたり自社独自の取組を続けている。

自社の課題を隠さず、時間がかかっても、現場の知恵を活かしながら職員一人ひとりの「自発的な取組による地道な改善・定着」を目指している。その結果、所定外労働時間も毎年着実に減少し、主体的に改善する風土が根付いてきている。

### 取組の概要：

#### <現在の取組>

##### ○ トップメッセージ

- ・多様な働き方の実現を職員の能力発揮促進策と位置付け、経営戦略として取り組んでいます。
- ・就業ルールや数値目標の設定の押し付けでは、せっかくの制度や仕組みが活用されず、従業員の能力発揮促進や企業の生産性向上に結び付きません。地道な取り組みが求められますが、従業員と企業がともに利益を享受できる働き方改革を目指します。

##### ○ 所定外労働時間の削減の取組

###### ① 情報共有による主体的・自発的な取組の促進

- ・部店の総労働時間合計、1人当たりの月平均総労働時間数及び時間外労働時間数を毎月公表
- ・各職員が所属部門の状況や他部店と比較することにより、改善に対する意識向上を促進
- ・好事例の共有化：総労働時間の削減率が高い支店の効果的な取組を定期的に収集し公表
- ・地域や職種の特性が異なるため、様々な好事例を参考に各拠点の自発的な取組を促進

###### ② 改善促進に向けた独自制度

- ・時差出勤：顧客・自己・会社の都合に合わせて「始業・終業時刻を繰下げ・繰上げ制度」を柔軟に活用できる仕組み
- ・朝型勤務の推奨（2015年から実施）：2018年は7月1日～9月30日までとし、始業時刻7時30分以降での朝型勤務・早帰りを推奨
- ・プレミアムフライデーの実施：毎月給与支給日直後の金曜日に定時（17時）退行を推奨

###### ③ 労働時間の適正記録徹底のための意識改善

- ・会社として幹部への制裁処分を含めてサービス残業を根絶する姿勢
- ・労働時間を記録する仕事を通して、決められた時間内で生産性・成果を上げ、最大のサービ

スを提供することなどを恒常的に教育

### ○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- ① 連続休暇制度（年間5日間）・ジョイフル休暇（年間3日間）：記念日休暇を含めて「制度休暇10日間の完全取得」を目指して導入
- ② 記念日休暇（年間2日間）
- ③ 時間単位での年次有給休暇取得
- ④ 振替休日の取得の徹底：職員のスケジュール調整力向上を図る自主参加型研修の実施

### ○ 両立支援及び女性活躍推進の取組

- ① 育児休業期間：2歳まで取得可能
- ② マイカー通勤の要件緩和：原則公共交通機関利用を学童保育時期までマイカー通勤可
- ③ 外部機関との連携締結による両立支援、安心の提供
  - ・学校法人との連携による保育受入先の確保
  - ・取引先企業の企業内託児所の状況などの提供（取引先企業の実情がある場合）
- ④ 育児休業中のキャリアブランクへの対応：情報交換会（年1回・任意参加、労働組合と共催）  
育児休業中・休業前の職員、育児休業経験職員、育児休業中の部下を持つ管理職などが対象、休業中の課題（保活・復職など）の不安解消、外部から保育士を派遣して一時保育を実施
- ⑤ 在宅勤務（試行中）：業務可能時間は午前7時00分から午後9時00分まで
  - ・託児送迎を抱える職員（13名）などの活躍促進が目的
  - ・貸与済みの専用タブレット端末の新たな活用方法として現在試験運用中

### <今後の課題・取組>

- 現在試行中の在宅勤務の本格運用
- 個々の職員に対するキャリア形成支援への課題
  - ・AI化の加速等による業務・業態の変化に対応する職員の能力開発・意識改革への支援
  - ・出産育児等のキャリアブランクへの対応（短時間で円滑なキャリア復帰支援）

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○ 1人当たりの労働時間及び年次有給休暇取得状況

	2017年度	2016年度	2015年度
総労働時間（年間平均）	1891.3時間	1897.0時間	-
時間外労働時間（月間平均）	12.08時間	12.4時間	-
年次有給休暇取得日数（年間平均）	13.1日	12.8日	13.1日

- 女性管理職数：160名弱（15%）  
（認定・受賞歴）
- 2008年 「くるみん」認定
- 2009年 「均等・両立支援推進企業表彰」において2部門同時受賞
- 2017・2018年「健康経営優良法人大規模法人部門認定制度（通称：ホワイト500認定）」

(H30.8)