

取組事例

(**所定労働時間削減**・**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：小浜信用金庫	所在地：福井県小浜市
社員数：101名	業種：金融業



取組の目的

「職員満足なくして顧客満足なし」をスローガンに、地元の皆様にとってなくてはならない金融機関を目指し取り組んでいます。全職員がいきいきと活躍でき、能力を最大限に発揮できる職場環境整備に努めていきます。

取組の概要

現在の取組

○トップメッセージ

1. お客さまと地域社会の繁栄に奉仕する。
2. 健全でバランスのとれた経営を実践する。
3. 職員の幸せとやりがいのある職場を実現する。

【長時間労働削減の取組】

○所定外労働の削減に向けた取組

健康への影響、家族との時間、就業のメリハリ等を考慮し、所定労働時間（週 40 時間）を原則とする意識啓発を行っている。

《ID カードでの勤怠管理》

- ・「職員 ID カード」による時間管理システムを導入し、就業時間を厳格に管理している。

《法定労働時間を超える月の上限時間を設定》

- ・一般職の残業には必ず上司の承認を得て（原則として最長 20:00 まで）、月 15 時間以内としている。22:00 以降の残業は、担当理事の承認が必要となる。
- ・残業を行う際は、退勤時の職員 ID カードを通す前に残業時間に応じた「承認カード」を通すことにより、残業時間がシステムに登録できる仕組みとなっている。

（参考）平成 29 年度の一般職の時間外労働時間 月平均 2.06 時間

《ノー残業デー・早帰りデー・家族の時間デーの設定》

- ・1 か月の変形労働時間制を導入。営業店ごとに月 1～2 回程度 16:30 の終業時刻を組み込んだ「ノー残業デー」や「早帰りデー」の設定を行い、家族との時間を持ちましょうというスローガンの下、それらをまとめて「家族の時間デー」と称している。

【年次有給休暇の取得促進の取組】

○計画的な休暇取得の取組

《全職員5日以上の子暇を取得目標》

- ・平成29年度は、全職員が目標を達成。本年度においても年次有給休暇付与日数の50%にあたる日数の取得促進（少なくとも5日以上）を図り、全職員に周知徹底。
年度初めに、勤続年数に応じての有給休暇の付与日数と取得目標日数（付与日数の50%）を示した文書を各所属長あてに送付し、年度内に計画的に取得するよう促した。
また、業務に支障がない程度に、金曜日や月曜日を利用した連続休暇とする等、取り方の工夫も促している。
- ・平成30年度は10日以上の子暇を目標にしている。

《誕生日月における子暇取得促進》

- ・管理職を含め全職員が平等に子暇を取得できるよう、毎月誕生日を迎える役員・職員の名前を掲載した庫内文書を作成し各所属長に配布。有給休暇の取得促進について配慮をお願いしている。誕生日月に取得できない場合は翌月取得することもできる等柔軟に対応している。

【再雇用制度の延長】

- ・再雇用制度は原則65歳までであったが、平成30年度から70歳までに延長した。

【生産性向上の取組】

○多能工の育成

- ・安心して休める環境づくりのため、各部店でジョブローテーション等を行い、お互いの業務をカバーできる体制の整備に取り組んでいる。

○営業店事務の省力化、本部への集中化

- ・営業店で行っていた業務の一部（全店の口座振替依頼書、印鑑登録、諸届関係等）を本部で処理し、ファイリングし、システム化することによって、余裕ができた時間を営業推進等の時間に充てている。

【仕事と家庭の両立支援、女性職員の活躍促進】

○育児のための各種制度の整備

①育児参加子暇（3日間の有給子暇）

- ・法律で定められた看護子暇を拡大。法定5日間に加え、義務教育期間中に3日間を半日単位で、保育園、学校行事（保護者参観日やプール当番等）により取得可能とした。

②配偶者出産子暇（2日間の有給子暇）

- ・男性も育児に携わることができるように、配偶者（男性）にも出産子暇を設定。

③育児のための短時間勤務制度、所定外労働の免除制度

- ・法律で定められた範囲は、子が3歳未満であるが、小学校就学まで利用できる。

④育児や家事等のための業務負担の軽減（金庫独自規定）

- ・変形労働時間制の適用を免除

⑤事業所内保育施設・学童保育施設の設置、運営

- ・事業所内保育施設・学童保育施設利用者の保育料の一部を負担。
- ・事業所外の保育施設を利用する職員に対しても保育手当を支給。

○女性活躍促進のための取組

- ・融資業務等女性の少ない業務への配置促進のため、積極的に女性職員を庫内外の研修に派遣。
- ・女性職員による会議（名称：ハートフルパートナー）を開催し、女性職員の視点から職場の改善点、意欲向上、リーダーの育成・配置などを検討し提案。
- ・女性の営業チーム AZALEA（アザレア）を設置し、女性の視点を活かした預金商品を企画。

<今後の取組>

- ・業務の効率化、時間管理等、職員が仕事と家庭・プライベートを両立できる労働環境をさらに整備する。
- ・女性職員の戦力化は、今後も重要な課題と位置づけ、上級管理職への登用や育児休業復帰後の環境を整備していく。
- ・男性の育児目的の休暇取得を促進する。

現状とこれまでの取組の効果

・年次有給休暇の取得率（年間平均）

平成 27 年度取得日数 平均 9.3 日 取得率 50.1%

平成 28 年度取得日数 平均 9.9 日 取得率 52.6%

平成 29 年度取得日数 平均 9.7 日 取得率 51.7%

・育児休業・出産休暇取得者数

平成 28 年度～平成 29 年度の 2 年間で、子供を出産した女性職員 5 名

うち、育児休業取得した女性職員 5 名

平成 29 年 4 月～平成 30 年 9 月の期間で、子供が誕生した男性職員 5 名

うち、育児休業取得した男性職員 1 名

出産休暇取得した男性職員 1 名

育児休業・出産休暇を共に取得 2 名

育児休業・出産休暇どちらも取得なし 1 名

(H30. 11)