

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：株式会社七十七銀行	所在地：宮城県仙台市
社員数：2,897名(2019年9月末)	業種：銀行業

取組の目的：

生産性向上およびワークライフバランスの実現のため、従業員一人ひとりが、「時間」という限られた資源を最大限に有効活用するとともに、仕事に対してより一層「働きがい」や「充実感」を持ち、心身ともに健康な状態で業務に取り組むことができる環境を整備していく観点から、2014年度より内容を見直しながら、継続して「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：

<現在の取組み>

○ 所定外労働時間の削減

(1) 時間管理にかかると「行動基準」の設定

- ① 時間外勤務終了限度時刻：原則午後7時以降の時間外勤務の禁止。
 - ② 朝型勤務の推奨：やむを得ず時間外勤務が必要となる場合には、効率性の観点から始業時刻前(目安として午前7時以降)の時間外勤務を有効活用。
 - ③ 勤務間インターバルの確保：健康管理の観点から、原則11時間以上の勤務間インターバルを確保。
 - ④ 休日勤務：真にやむを得ない場合のみ、一人当たり月間2回・年間15回を限度。振替休日による勤務を活用し、休日勤務をできるだけ行わない。
- そのほかに、時間外電話使用規制、効率的な会議開催ルールおよび深夜勤務の禁止等を定めている。

(2) 定時退行の実施促進

- ① 毎月第2月曜日週の水曜日を「全行統一リフレッシュデー」、また毎週水曜日を「定時退行日(リフレッシュデー)」、毎月第2月曜日の週を「定時退行週(リフレッシュウィーク)」として定時退行の推進を図り、メリハリのある働き方を推進。
- ② 営業店・本部とも最低限月間5日以上での定時退行を実施している。



七十七銀行
公式キャラクター
シチシカくん

○ 年次有給休暇の取得促進

年2回の連続休暇(所定休日である土日を組み合わせて連続9日)および年4回の年次有給休暇(上半期、下半期各2日、合計4日)について、原則として取得を必須とする。

また、年次有給休暇とは別枠の有給休暇である「ヘルスケア休暇」「ワークライフバランス休暇」についても、原則として各年1回全行員が取得することとしている。

○ 男性社員の育児休業の取得促進

性別にかかわらず育児等による家庭参画意識を醸成していく観点から、配偶者に子供が産まれた男性社員について、原則として3日間の育児休業(有給休暇)の取得を必須としている。

○ その他の働き方改革の推進に向けた取組み

(1) 育児・介護と仕事の両立支援

企業主導型保育事業者との保育園利用にかかる提携(15企業25保育園)を2019年3月より行い、育児休業からの復職支援を行っている。

従業員の家族向け職場見学会、育児休業者向けの座談会や未就学児をもつ行員向けのセミナーおよび介護セミナー等を継続して開催しているほか、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。

(2) イクボス・イクメンの推進

管理職の「意識改革」および「マネジメント改革」を促すため、イクボスの行動指針として「イクボス十カ条」を制定。また、イクボス・イクメンの社内誌への事例掲載やセミナー等を継続して実施している。

(3) 多様な人材が活躍できる環境の整備

2019年度よりダイバーシティの推進に向けた意見収集を行う「ダイバーシティBOX」を導入し、広く社内からの意見を吸い上げ、施策へ反映させるための仕組みづくりを行っている。

(4) 「健康経営宣言」の策定

従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態でいきいきと仕事に取り組むことができる環境の整備に向けて、2018年12月に「七十七銀行健康経営宣言」を策定し、健康経営を推進している。

<今後の課題・取組み>

多様な人材が活躍できる環境の整備およびワークライフバランスの実現のため、シニア層の活用や仕事と育児・介護等の両立支援の継続、柔軟な働き方を可能とする仕組みの導入等を行い、働き方・休み方をより一層改革していく。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 労働時間の削減

2018 年度における月間一人平均時間外休日勤務時間数：14 時間 00 分
(2017 年度：14 時間 03 分)

○ 年次有給休暇の取得促進

2018 年度における年次有給休暇取得率：73.8%
(2017 年度：73.2%)

○ 育児休業取得者数

2018 年度における育児休業取得率：男女ともに 100%
(2017 年度：男女ともに 100%)

○ 「健康経営優良法人 2020(ホワイト 500)」の認定

「健康経営宣言」にもとづく「健康管理対策の強化」、「職場環境の改善」、「健康管理に対する従業員の意識啓蒙」等への取組みが評価され、経済産業省および日本健康会議による「健康経営優良法人 2020(ホワイト 500)」の認定を受けた。

○ 「魅力ある職場づくりモデル企業」表彰企業への選定

働き方改革推進へ向けた取組み、およびダイバーシティ経営や女性活躍推進への継続的な取組みが評価され、宮城県および宮城労働局による「魅力ある職場づくりモデル企業」表彰企業に選定された。

○ 生産性とサービスの向上

従業員一人ひとりのワークライフバランスの実現に向け、働き方・休み方の改革に取り組んだことで、「残業の削減」という表面的な効果ではなく、「生産性の向上」のために自身のタイムマネジメント力の向上や、より効率的・効果的な仕事への取組姿勢につながった。

また、年次有給休暇の取得や定時退行により創出された時間を、自らの学びや地域貢献活動、家庭での育児・家事の時間として充てることで、仕事と家庭生活の相乗効果が生まれるようになった。

今後も、従業員と組織がともに成長し続け、「コンサルティング能力」を高めることで、より質の高いサービスの提供につなげられるよう目指していく。