

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：株式会社埼玉りそな銀行	所在地：埼玉県さいたま市
社員数：約 5,700 名	業種：金融業



取組の目的：

従業員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感し、性別・年齢・職種・障がいの有無等に関わらず、能力を最大限発揮できる環境づくりを進め、全従業員が仕事と生活を両立できる働き方を実現する。

取組の概要：

○ トップメッセージ

私たちは、ダイバーシティ&インクルージョンを推進することにより、多様な人材の中で相互に尊重しあい、さまざまな考え方を知ることによって、積極的に新たな気づきを得ていきます。そして、気づきから生まれた新しいアイデアをイノベーションにつなげることで、創造性に富んだ金融サービス企業として進化し続けていきます。

<現在の取組>

○ 所定外労働時間の削減

- ① 原則 19 時退社を徹底
- ② 毎週水曜日（毎月最終週を除く）を「リフレッシュデー」、毎年 2 月及び 8 月の第 2・3 週を「リフレッシュウィーク」と設定し、通常以上の早帰りを励行
（参考）所定労働時間：8 時 40 分から 17 時 25 分
- ③ 「早帰り」の確保のため、期間中は 17 時 25 分以降の部店間の電話連絡を控えるルールを徹底
- ④ 社内 LAN に「早帰り」推進を掲載し周知
- ⑤ 変形労働時間制を活用し、実態に合わせた勤務シフトを設定
- ⑥ テレワーク・サテライトオフィスの活用により生産性向上を実現
上記の取組みを通じて時間外労働を抑制し、1 か月 45 時間以内を目指す。

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・制度休暇として年次有給休暇を取得しやすい仕組みを導入している
- ① 半年に 2 日の制度休暇「ミニ休暇」の取得を奨励し、原則全従業員が取得
 - ② 5 営業日連続の連続休暇制度を奨励し、全従業員が取得
 - ③ 半日単位の休暇を年間最大 16 回取得可能
 - ④ 子どもが 1 歳 2 か月に達するまで「子育て支援休暇」（制度休暇 5 日）が取得可能

- ⑤ 労働組合と合同での年次有給休暇取得の呼びかけ
- ⑥ 長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進について管理職向けに研修を実施

○ 両立支援

- ① 女性の声を経営に直接反映させることを目的として発足した経営直轄の諮問機関「りそな Women's Council」の提言から、女性がキャリアアップしながら長く働き続けるための新たな人事制度やセミナー、研修等が実現
- ② 復職支援プログラムとして、産育休前・中・後それぞれのタイミングで「パパ・ママ入門セミナー」「復職支援セミナー」を開催し、仕事と育児の両立に対する不安払拭を図っている
- ③ 社員と比べ「勤務時間」または「業務範囲」を限定できる職種「スマート社員」制度を導入しており、スマート社員（勤務時間限定）に転換すると子が小学校3年生修了時まで勤務時間短縮が利用できる（社員は原則子が3歳になるまで）
- ④ 埼玉本社内に企業内保育施設「りそなキッズパーク浦和」を設置
- ⑤ 男性も育児休業が取得しやすい職場づくりを目指し、所属長は「イクボス宣言」を行い、子どもの生まれた男性部下へ「さんきゅうパパ準備 BOOK」や「次世代育成支援ガイドブック」を手渡し、育児休業取得を促している

<今後の課題・取組>

○ 男性育児休業取得率

- ・ 男性育児休業取得率が女性に比べて低いことを課題と捉え、2019年度に上記取組を開始。足元で男性育児休業取得率は向上しているが、今後さらにワークライフバランスに理解あるイクボス養成に取り組んでいく

現状とこれまでの取組の効果：

2018年度実績（2018年4月～2019年3月）

- 年次有給休暇の取得率：69.1%
- 正社員の月平均時間外労働時間：20.7時間
- 配偶者出産休暇取得率：100%