

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク・勤務間インターバル・選択的週休3日制)

企業名：株式会社京葉銀行	所在地：千葉県
社員数：3,081名	業種：金融業, 保険業



取組の目的：

ダイバーシティの推進・働き方改革を通して全従業員が活躍するプロフェッショナル集団への変革を目指している。

取組の概要：

<現在の取組>

○時間外労働削減

- ・一斉定時退行日（水曜日）の設定。年に2回リフレッシュウィークとして早帰りを推奨。
- ・個々人の退行時間目標を見える化する「退行時間申告ツール」の運用。
- ・管理職の人事考課に部署毎の退行時間・休日出勤に関する項目を設定。
- ・個々人の考課表に退行時間に関する項目を設定。
- ・就業時間（定時）改正。

○多面評価の実施

○従業員満足度調査の実施

年に1度実施。経営計画上に数値目標を設定。

○シニアスタッフ行員制度導入

継続雇用制度の上限年齢を65歳から70歳へ変更。

○男性行員向けに時短勤務トライアルを実施

○年次有給休暇取得促進

様々な制度休暇の制定

- 1) 連続休暇（5営業日連続・7～9日間の連続休暇）
- 2) 短期連続休暇（3～5日間の連続休暇）
- 3) ファミリーデー（記念日）休暇（本人又は家族の記念となる日、年2日）
- 4) プラスアルファ休暇（本人の心身にプラスアルファとなるような日、年2日）
- 5) リフレッシュ休暇（勤続15・20・25年目に取得可能、年5日）

○管理職の人事考課項目に設定

部下の有給休暇取得状況に関する項目を設定。

○年次有給休暇を時間単位で取得可能

中抜けでの取得も可能としている。

○保存有給休暇制度

消化出来なかった年次有給休暇を最大で60日まで積み立てることが可能。

育児休業・介護休業の一部に充てることができる。

○治療と仕事との両立支援休暇の制定

不妊治療のためのチャイルドプラン休暇（上記保存有給休暇を年に最大10日まで時間単位で取得可能）の制定。

病気（通院・治療）との両立のためのメディカルケア休暇（上記保存有給休暇の日数の範囲で時間単位で取得可能）

<今後の課題・取組>

働きやすい環境整備とあわせて、働きがいのある風土醸成を進め、継続して生産性の向上を目指す。

勤務間インターバルにより休息に十分な時間を確保しつつ、フレックスや副業など柔軟な働き方を検討していく。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間数

<取組前>（月平均） 17.5時間（2017年度）

<取組後>（月平均） 16.7時間（2019年度）

○柔軟な働き方（時間・場所）

就業時間（定時）の変更に伴い、育児短時間勤務制度に始業・終業時間の繰上げ・繰下げを追加。選択肢が増え、より柔軟な制度となった。

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>年間平均取得日数： 11.4日／取得率： 59.9%（2017年度）

<取組後>年間平均取得日数： 13.5日／取得率： 70.7%（2019年度）

○部署や時季等による偏りの解消

従来の冬休みを短期連続休暇としたことで取得時季の偏りが解消された。

○連続休暇の取得状況

5 営業日連続の連続休暇については取得率 100%。(2019 年度)

○離職状況の変化

依願退職者数が 2017 年度と比較し、15 名減少。(うち勤続 6 年未満の行員 4 名減少)

○多様な人材の活躍

- ・ 育児短時間勤務制度利用者が 2017 年度と比較し、24 名増加。(122 名→146 名)
- ・ 65 歳超のシニアスタッフ行員には、①後輩指導役、②知識・経験・技能伝承の担い手、③高度専門家の 3 つの役割を求め、雇用対象者の基準を前年の評定や担当業務の資格条件など明確にすることで、本人の能力・意欲のさらなる発揮を促している。

○その他の成果

従業員満足度調査内の関連項目の数値の向上。

(R3.3)