

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)

 伊予銀行

企業名：株式会社伊予銀行	所在地：愛媛県松山市
社員数：2,670名	業種：金融業

取組の目的：

ダイバーシティ&インクルージョンを競争力の源泉と位置づけ、その価値創造プロセスの一環として「働き方改革」「女性活躍推進」「健康経営」を三位一体に取り組むことによって、瀬戸内圏域で一番の「働きやすい会社」「働きたい会社」「地域の未来づくりに貢献しともに成長する会社」を目指しています。

取組の概要：

<現在の取組>

○ ダイバーシティ&インクルージョン

伊予銀行では2022年10月に人事制度改定を実施し、転居転勤有無の柔軟化や再雇用年齢の延長等、従業員の多様な価値観を尊重し、個性あふれる能力を最大限発揮できる柔軟で納得感ある制度に変更いたしました。

<人事制度改定（ダイバーシティ&インクルージョン）>

項目	内容
総合職と特定総合職を新総合職に統合	コースや性別等にかかわらず活躍できる環境を整備
新総合職を8つのキャリアフィールドに細分化	キャリアパスを明確化し、自律的なキャリア形成を促すとともに、人材プールの可視化のためにキャリアフィールドを策定（法人、個人、シップ、マーケット、テクノロジー、プランニング、リスクマネジメント、サポート）
総合職の転居転勤有無の柔軟化	総合職からコース転換すること無く「転居転勤の有無」を選択可能
家族手当（配偶者分）の廃止およびスタッフ等への家族手当（子供分）の支給	女性の就労機会の妨げとならないよう配偶者分の家族手当を廃止 一方、これまで支給対象外であったスタッフ等へ子供分の家族手当を支給
通勤手当の拡充	自動車通勤手当の拡充、特急電車や高速道路等が利用可能
育児・介護休業者の取扱いの変更	育児・介護休業期間の資格在位期間への算入、昇降格・昇降号の実施
70歳までの就労環境整備	キャリア行員等の再雇用年齢を65歳から70歳に延長
リファラル（紹介）採用制度の導入	従業員等から当行へ入行を希望する知人等の紹介を受け、中途採用を実施
中途退職者再雇用制度の見直し	離職期間の制限を撤廃、中途退職後に直接行員として再雇用可能

○ 働き方改革

自律的な働き方

全行的な働き方改革運動「スマート・ワーキング・チャレンジ」において、「マネジメント改革」「意識改革」「業務改革」「能力開発」への取組により、長時間労働の抑制や年次有給休暇取得率の向上に取り組んでいます。制度面においても、スーパーフレックスタイム制

度、11 時間の勤務間インターバル制度、時間単位・半日単位の年次有給休暇、在宅勤務制度などを導入しています。また、自律的で多様性のある組織への転換を図るため「ビジネスカジュアル」や「副業制度」を導入しています。

項目	内容
スーパーフレックスタイム制度	コアタイム(必ず勤務しなければならない時間)を設けず、フレキシブルタイム(いつ登行・退行してもよい時間帯)の中で、従業員が各自で始業・終業の時刻を自主的に決定
時間単位・半日単位の年次有給休暇	年次有給休暇を時間単位や半日単位で取得可能
在宅勤務制度	対象者は、育児または介護の事情がある者や、在宅勤務することにより生産性が向上すると認められる者
ビジネスカジュアル	洗練された社会人として TPO(時・場所・場面)に適した服装を従業員自身が選択
副業	個人事業主型に限定 副業を通じて知識、スキル、人脈等を得ることを支援

生き生きとした働き方

生産性の向上には、労働時間削減や年次有給休暇取得促進などの取組に加えて、一人ひとりのエンゲージメント(自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態)向上が求められています。当行では全従業員に対し「wevox(ウィボックス)」(エンゲージメント計測ツール)を用いて毎月アンケートを実施し、エンゲージメントを可視化、分析し、エンゲージメント向上に向けた PDCA サイクルをスピーディーに回しています。

○ 女性活躍推進

女性が働きやすい会社であるためにも男性の育児に対する意識を変えていくことが重要であると考えており、男性の育児休業取得を推進しています。その結果、2016 年度以降、男女ともに育児休業取得率 100%を達成しています。

また、次世代を担う子どもたちが健やかに育つ環境を整備するとともに、働きながら子育てをする従業員をサポートするため事業所内保育所「いよぎんきつずらんど」を設置しています。これら取組により、「プラチナくるみん」(子育てサポート企業)や「えるぼし(3つ星)」(女性活躍推進の取組優良企業)の認定を取得しています。

さらに、従業員の多様化する価値観に対応するため、結婚等に伴い戸籍上の姓を改姓した場合も、旧姓を使用可能とする「ビジネスネーム」を導入や、より柔軟で取得しやすい制度として、「出生時育児休業」制度を新設しました。

項目	内容
出生時育児休業	出生時育児休業中の給与・賞与を全額保障 柔軟な働き方を推進することを目的に休業中の就労が可能
ビジネスネーム(旧姓使用)	結婚等に伴い「戸籍上の姓」を改姓した場合も、希望者においては法的に戸籍氏名が必要とされるものを除き「改姓前の姓(旧姓)」をビジネスネームとして使用可能



○健康経営

企業の持続的成長を支えるのは「人」であり、従業員一人ひとりの心身の健康なくして、企業の健全な発展は望めません。そうした想いのもと、2015年に「健康経営宣言」を定め、従業員の健康意識の向上、自発的な健康活動を積極的にサポートしています。

伊予銀行では健康課題を特定し、その課題を解決するための取組までの結びつきを示した「健康経営戦略マップ」を策定しています。

具体的な取組内容は、ポピュレーションアプローチとして、ウェアラブル端末「Fitbit」の貸与、人間ドック費用補助、健康セミナー・イベントを開催しています。ハイリスクアプローチとして、40歳以上の人間ドック義務化、健康管理システムを用いた保健指導、長時間労働者に対する健康障害防止措置（産業医面談）を実施しています。これらの取組により、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善に取り組んでいます。その他、持続可能な地域社会を健康面でサポートするため、愛媛県内企業・自治体・学校等と連携した全国初の地域団体「Well-being 愛媛」への参加や、がん治療等のための短時間勤務制度の導入といった治療と仕事の両立支援に取り組み、Well-being 向上を目指しています。

項目	内容	
健康経営戦略マップ	ホームページに公開	
ウェアラブル端末「Fitbit」	希望する全従業員に貸与しており約2,000人が利用 歩数、心拍数、消費カロリー、睡眠スコア等の計測が可能	
人間ドック	40歳以上の従業員は人間ドックを義務化しており費用の全額補助 その他従業員は95%を補助	
健康セミナー・イベント	様々な健康課題に関するオンラインセミナーや、ウォーキングイベントを開催	
保健指導・特定保健指導	生活習慣病のリスクに応じて保健指導・特定保健指導を行うべき対象者を抽出し実施	
健康障害防止措置	長時間労働者に対し、産業医による面接指導を実施	

<今後の課題・取組>

今後、働き方改革をより一層進化・深化させるために、働きやすさを土台とした上で、主体的・自律的な働き方を実現し、従業員一人ひとりが「働きやすさ」と「働きがい」の双方を実感することができる職場環境づくりを行ってまいります。

現状とこれまでの取組の効果：

時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進については、働き方改革運動「スマート・ワーキング・チャレンジ」を全行で取り組み、労使ともに意識が変わったことで、時間外労働が削減でき、年次有給休暇の取得率が上がりました。

○ 時間外労働時間数・年次有給休暇取得率

	2017年	2021年
時間外労働時間数	13.8時間	4.4時間
年次有給休暇取得率	62.5%	73.3%

○ 育児休業取得率

男女ともに100%（2016年以降）

○ 女性の平均勤続年数・管理職比率

	2017年	2021年
平均勤続年数	10年6か月	12年11か月
管理職比率	11.95%	17.57%

○ 人間ドック受診率・運動習慣者率

	2018年	2021年
人間ドック受診率	32.9%	65.8%
運動習慣者率	18.1%	24.5%

(R5.3)