

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・ワークエンゲージメント)

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 企業名：株式会社福井銀行 | 所在地：福井県 |
| 社員数：1,321人 (時点：2025年3月) | 業種：金融・保険業 |
| 事業内容：預金、貸出、内国為替、外国為替、その他の付随業務 | |



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 豊かな地域社会の実現のために、「職員の満足（働きがい）」「お客さま（地域）の満足」「株主（投資家のみなさま）のご満足」をバランスよく高める、「トライアングル・バランスの実現」を経営理念としている。「職員の満足（働きがい）」を高めるため、職員一人ひとりがキャリアアップし自己成長を遂げながら、「働きがい」を持って働くことのできる環境づくりを進めている。
- ・ 取組のきっかけは、2016年10月にダイバーシティ推進プロジェクトチームを創設し、職員が更に「働きがい」を実感できるような働き方改革や人財強化策を企画立案したことである。自身の成長とワークライフバランスの実現（働き方の見直し）によって全職員が活躍できる仕組み風土を定着することを目指している。
- ・ 当行グループでは、長期ビジョンのチャレンジゴールの1つとして「ウェルビーイングを実感する職員比率 100%」を掲げている。長期ビジョンで目指す「地域価値循環モデル」は、職員のウェルビーイングの向上が起点となる。そのため、職員一人ひとりが個性を発揮し、多様性を認め合い、成長や働きがいを実感しながら、いきいきと働ける環境をつくることを目指し、企業の資本である役職員の満足度を高める施策を実施している。

■ 主な取組内容

1. ウェルビーイングの実現のための取組み

- ・ ウェルビーイング実現のためのキーファクターを「理念・方針」、「組織・風土」、「環境・処遇」、「意欲・成長」の4つに分類し、各キーファクターに紐づく施策の立案・実施を行っております。年1回実施する「ウェルビーイング調査」にて、各施策の効果検証及び結果のモニタリングを行っている。

「理念・方針」

- ・ 職員一人ひとりが自身の役割や行うべき行動を理解できるように、長期ビジョン及び長期経営計画の浸透を目的として、役員が各部署の職員と意見を述べ合う「タウンホールミーティング」を実施している。
- ・ 職員が当行グループの方針や仕事に対する考え方や向き合い方を理解し、前向きに仕事に取り組むヒントや気づきを得て、活力向上に繋げることを目的として、eラーニングシステムで頭取自らが説明を行う動画を定期的に配信している。

「組織・風土」

- ・ 多様性を認め合う組織風土・心理的安全性の高い組織風土を確立するために、上司と部下のコミュニケーション向上及び部下の人財育成を目的とした「1 on 1 ミーティング」を実施している。
- ・ 職員が互いに褒め合いモチベーションを高めることを目的とした「褒めら LETTER」という仕組みを導入している。
- ・ 部下が上司を評価する「360 度評価」を導入し、上司がマネジメント方法を考える機会を設けている。

「環境・処遇」

- ・ 当行は 2018 年に「ふくぎん健康経営宣言」を制定し、定期健康診断 100%受診、ストレスチェックによるメンタルヘルスクエア、健康マスター検定の資格取得推奨等を通じた役職員の健康維持や増進に取り組んだ結果、「健康経営優良法人」に 7 年連続で認定されている。
- ・ 毎年 1 月、2 月、6 月、7 月、8 月、10 月、11 月に「定時退行週間」を設定している。
- ・ 年次有給休暇の取得促進を行うため、下記制度休暇を導入している。
 - 一週間連続休暇（7 日以上 10 日以下）
 - ミニ連続休暇（4 日以上 5 日以下）・・・ 2024 年度に年 1 回から年 2 回の取得に拡大
 - アニバーサリー休暇（年 2 日）
 - 半日休暇制度
- ・ 柔軟な働き方に対応するため時差勤務制度、テレワーク制度を導入している。
- ・ 育児関連制度として、不妊治療や妊娠中の検診、つわり、配偶者の出産立ち合いなどを理由としたときに取得できる特別休暇「出産サポート休暇（年 6 日）」を導入している。
- ・ 男性の育児休業制度の取得促進のため、人事部から対象者全員に対し、個別に連絡を行っている。また、対象者全員が 5 日以上の育児休業を取得している。（5 日までは有給での取扱いが可能）。

「意欲・成長」

- ・ 仕事を中心とした人生における自身のキャリアを様々な視点から考え、対話を通して考えを深めることや、将来のありたい姿に向けて主体的な行動計画を策定することを目的として、「キャリアデザイン研修」を実施している。
- ・ 加えて、キャリアデザイン研修の受講者の上司を対象に、キャリア支援の考え方と具体的な手法を学び、部下の能力開発とモチベーションの維持向上に繋げることを目的として、「キャリア支援研修」を実施している。
- ・ 職員のスキルアップを通じて自己成長を実感することによるウェルビーイングの実現を目的として、「自己啓発支援制度」や「社内/社外副業制度」を導入している。

2. ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進のための取組み

- ・ ウェルビーイングの実現のためには、職員一人ひとりの個性を活かし、多様性を認め合う環境と風土が必要であると認識し、D&I を推進している。
- ・ 当行グループは、性や人種、国籍、年齢、障がいの有無、採用形態などに関係なく、様々

な知識、スキル、経験、経歴、価値観などを有する人財を積極的に採用し、その多様性を受け入れることで多様性の確保を図っている。

- ・ また、多様な人財のチャレンジを促進し、職員一人ひとりが能力を最大限発揮することで組織力を最大化させるため、「D&I 推進宣言」を定め、多様なキャリア形成に合わせた人財育成と働きがいをもって活躍できる職場環境の整備に取り組んでいる。
- ・ 「D&I 推進宣言」では、長期ビジョンに合わせた 10 年間のロードマップを作成し、10 年を「意識醸成期」「風土定着期」「進化・変革期」に分け、それぞれのフェーズに合わせた施策の立案・実施と KPI の策定による進捗管理を行っている。
- ・ D&I の取組みについては当行 HP 参照。

(URL : https://www.fukuibank.co.jp/aboutus/sustainability/social/diversity_inclusion/)

時間外・休日勤務

- ・ ウェルビーイングの実現に向けてメリハリのある働き方が必要。所定外労働時間の上限は、36 協定で年間 240 時間、月ベースで 40 時間とした。

①時差勤務の有効活用（朝型・夕型勤務）

お客さま第一主義を前提として、その日のお客さまとのスケジュールや家庭の事情等に合わせ臨機応変な勤務を可能としている。

②休日勤務を行った際には振替休日の取得を推奨

休日勤務を行った際には振替休日の取得することで心身の負担軽減を図り、職員の健康面を意識した働き方を推奨している。

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間】

<2024 年度>（月平均）16 時間 00 分

【年次有給休暇取得率の推移】

<2017 年度>年間平均取得日数：9.1 日／取得率：45.5%

<2024 年度>年間平均取得日数：12.8 日／取得率：66.0%

○2017 年 8 月 プラチナくるみん取得

○2025 年 9 月 えるぼし（3 つ星）取得

○職場満足度（ウェルビーイング調査結果のポジティブ回答率）

<2022 年度>45.8%

<2024 年度>57.0%

○1 on 1 ミーティング実施率

<2022 年度>64.4%

<2024 年度>70.1%

○管理職多様性比率（性別、国籍、年齢、勤続年数、中途採用等の多様性比率）

<2022 年度>27.8%

<2024 年度>32.5%

○男性の育児休業取得率

<2022 年度>143.3%

<2024 年度>89.3%

※配偶者が出産する時期（年度）と男性労働者が育児休業等を取得する時期（年度）が異なる場合があります、公表年度によっては取得率が100%を下回ることがありますが、実際には、配偶者が出産した男性労働者の100%が育児休業等を取得している。

今後の取組

○ウェルビーイングの実現に向けた施策の実施

- ・ 所定労働時間削減、年次有給休暇取得推進、多様な働き方への対応など職員のウェルビーイングの実現に向けた施策を実施。

○職員の健康増進の更なるサポート

- ・ 従業員の健康を企業の成長に向けた経営資源と捉え、職員の健康増進を積極的にサポート。健康サポート室を設置し、専門家（産業医・保健師）、健康保険組合、職員組合と連携し健康づくり、疾病予防、各人が健康に留意し働きやすい職場環境づくりのために様々な施策を展開していく。

○OD&I から DEI への進化

- ・ これまでの「Diversity（多様性）」と「Inclusion（包摂性）」に加えて、「Equity（公平性）」の視点を加えた“DEI”という枠組みでの考え方へと転換していく。そして、多様な視点や能力を持つ職員一人ひとりが公平な機会のもとで最大限に力を発揮し、互いに高め合うことで、「組織力の最大化（組織全体の成長と持続的な発展）」を目指している。

(R8.3)