

## case 03

<https://www.dhbk.co.jp>

# 株式会社第四北越銀行

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：新潟県

設立年：1873年

業種：金融業，保険業

事業概要：金融業

従業員数：4,891名（時点：2021年9月30日）



### Point

- ・ 疾病予防も含めた従業員の健康意識を向上させるため、健康管理休暇を導入
- ・ 従業員が自身のキャリアを主体的に考える機会として、自己研鑽等に活用できるキャリアデザイン休暇を導入

## 導入背景・制度概要

### 従業員一人ひとりが力を発揮できる環境づくりに向けて、健康経営を推進

- ・ 2021年1月1日、旧第四銀行と旧北越銀行が合併し、第四北越銀行が新たにスタートした。合併以前から持続可能な社会の実現に向けたESG経営（Environment（環境）・Social（社会）・Governance（ガバナンス）を考慮する経営）の一環として「健康経営」に取り組んでおり、多様な従業員が心身ともに健康に働き、能力を最大限に発揮することを通じて持続的な成長を目指している。
- ・ 具体的な取組としては「健康経営宣言」を制定している他、従業員の健康管理・指導等を行う「診療所」や、健康や人権等に関する個別相談等を担う「健康経営推進室」を備えており、きめ細かく従業員の心身の健康をサポートしている。また、従業員とその家族の心身の健康保持増進を図る取組（各種検診の受診推奨、費用補助、禁煙支援、歯科健診および歯周病リスク検査の実施等）も推進している。さらに、働き方改革の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働きやすい環境整備等にも取り組んでおり、2020年度の年次有給休暇取得率は6割半ばとなっている。

### 従業員の健康保持・増進を目的とする健康管理休暇を新設

- ・ 2021年の合併を機に、健康経営の一環として健康管理休暇を新設した。人間ドックや健康診断、通院等、自身の健康保持・増進につながる取組に利用することができるもので、従業員の健康意識の向上と疾病の早期発見・早期治療による就業との両立支援に向けた取組として位置付けている。
- ・ 比較的短時間で済む各種任意の健康診断（法令に基づく定期健康診断は業務時間中に受診）や、その他の健康増進に資する諸活動において1日単位の特別休暇の取得を可能とすることで、自身の健康を保持・増進する重要性について考えてもらう機会となっている。
- ・ 従業員が能力を最大限に発揮するためには、健康が最も重要であるとの考えから、疾病にかかってから対応するのではなく、人間ドックや健康診断等、予防的に健康意識を高めることをサポートするねらいがある。

### 従業員の主体的なキャリア形成に寄与するキャリアデザイン休暇

- ・ 同じく合併を機に新設した特別休暇として、キャリアデザイン休暇が挙げられる。キャリアアップ支援の一環として、従業員が主体的にキャリアを形成する機会の提供や、個人の能力・成長を促す制度として位置付けている。働いていく上で自分のキャリアを主体的に「デザイン」してほしいという意味を込め、このような名称とした。

- ・ 背景には、これまで以上に地銀の業務領域が広がり、従業員一人ひとりの専門性やコンサルティング能力の向上が求められるようになったことがある。そうした変化の中で、キャリア形成を全て会社に委ねるのではなく、個々人がどのような能力・強みを身につけていくのかを主体的に考え能力伸長に継続的に取り組むことを促すため、制度の新設に至った。

## 取組内容と特徴

### 人間ドック・健診など予防や通院等の際に取得できる健康管理休暇

- ・ 健康管理休暇は、人間ドックや健康診断、健康増進に向けた諸活動等、従業員本人の心身の健康保持・増進を目的に取得できる休暇であり、有期雇用従業員も含む全従業員に年1日が有給で付与される。
- ・ 2021年度上半期（4月～9月）は合併の影響で組織全体として繁忙感が大きかったものの、すでに1,500名以上が同休暇を取得している。従業員には、社内通達により、必ず取得してほしいと伝えており、下半期はより取得が進むと考えられる。

### 自己研鑽目的で活用できるキャリアデザイン休暇

- ・ キャリアデザイン休暇は、資格取得や検定試験の受験及び受験のための準備期間、その他の自己研鑽に利用できる休暇であり、年1日が有給で付与される。休暇を新設するにあたって、どのような名称にするか社内で議論を重ねたが、従業員一人ひとりが自らキャリアを考えることを支援したいという思いから、名称を決定した。休暇の趣旨からも、取得事由を資格取得や検定試験の受験等にあえて限定はしていない。
- ・ 2021年度上半期（4月～9月）の利用者数は約600名であるが、本休暇についても従業員に必ず取得してほしいと伝えており、下半期はさらに利用者数が増えることが予想される。
- ・ 若手・中堅層では、銀行業務に必要な資格取得や検定試験等のために休暇を取得するケースが多いが、年長層では人生100年時代を見据えて、60歳以降のキャリアも含めた働き方を考える機会として活用してほしいとも考えている。具体的には、関心のあるセミナーの受講や読書を通じた知識の習得等、幅広い見識やキャリア形成に必要な情報収集等の自己研鑽のために活用してもらうことを期待している。
- ・ また、従業員は人事評価においてコンサルティング能力向上のための目標を設定しており、当該目標達成に向けた休暇の活用が今後増えるとうと考えている。

### 多様な休暇制度と休暇取得の促進によって能力を最大限に発揮できる環境を整備

- ・ 合併にあたって人事制度全般の見直しを行っていることから、特別休暇制度も含め新たな人事制度に関する説明会を繰り返し開催してきた。そうした機会を通じて、特別休暇制度を新設した目的や取得方法等について、従業員に周知・浸透を図っている。
- ・ 休暇を取得する際はウェブ上の勤怠システムにて休暇種別を選択・申請し、所属先の上司が事由を確認して承認する仕組みとしている。いずれの休暇も、証跡になる書類等は特に提出を求めておらず、事情によっては事後申請も可とするなど、比較的柔軟な運用を図っている。
- ・ 健康管理休暇とキャリアデザイン休暇の他に、裁判員休暇、ボランティア休暇、災害休暇（自身が自然災害に遭った際等に取得できる休暇）、転勤休暇（転勤先への赴任前後に取得できる休暇）等を特別休暇として設けている。いずれの特別休暇も有給である。
- ・ 裁判員休暇は、裁判員として選ばれた場合に裁判に必要な日数を付与しており、2021年度上期では1名の取得実績がある。
- ・ ボランティア休暇は年5日取得可能であり、地域奉仕活動や環境保護活動、スポーツ指導・青少年育成・教育支援活動、災害ボランティア等に利用することができる。これまで、少年剣道大会の審判や高校バスケ大会の引率・指導等の事由での利用実績がある。
- ・ 災害休暇は、被災にあたって銀行が認定した期間を取得可能としている。
- ・ 転勤休暇は、転居を伴う転勤の場合に、赴任形態（家族携行・単身）に応じて赴任日当日を含めて前後を通算して3～5日以内取得することができる。業種上転勤が多いこともあり、転勤休暇については利用実績も比較的多い。
- ・ このほか、失効年次有給休暇の積立制度を導入しており、最大60日間まで積み立てることが可能である。年次有給休暇を5日以上取得していることを条件に、自身の傷病の治療、不妊治療、育児、介護、看護のために1日単位で取得することができる。
- ・ 失効年次有給休暇は、旧第四銀行および旧北越銀行ともに30年以上前から導入しており、私傷病の療養に限り利用できる休暇であったが、合併後は取得目的を拡大し利用しやすい休暇とした。
- ・ このような多様な休暇を設けることで、各従業員が生き生きと働き、能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めている。