

レポート 七十七銀行に見る・働き方革新の取組み

労働時間にメリハリをつけ 仕事と家庭生活の調和を図る



平成26年度から実施している「ワークライフバランス推進運動」が厚生労働省から高い評価を受ける七十七銀行。本稿では、同運動の具体的施策を中心に、七十七銀行が進める働き方革新の取組みについてレポートする。

取組みに注力してきた。

平成27年3月末現在で、管理・監督職に占める女性行員の割合は10%（平成21年3月末から約40名の増加）、融資・営業担当に占める割合は24%（同約190名の増加）。すでに融資・営業担当の四人に一人が女性行員という状況である。

「弊行では、2年前から女性の活躍推進に向けた取組みを本格化さ

せています。平成25年8月に『女性活躍推進ワーキンググループ』を立ち上げ、女性行員からの意見を幅広く吸収したうえで、その意見を積極的に活用し、女性ならではの視点から女性の活躍支援に向けて有効な施策を検討してきました」（高玉隼人副長・人事部人事課）

この女性活躍推進ワーキンググループ（以下、ワーキンググループ）は、本部・営業店から公募した女性行員から選ばれた、職位や年齢、家族構成などが異なる多様なメンバーで構成されている。第1期は10名、第2期（平成26年8月～）は12名が選任され、毎月1～2回ワーキンググループを開催。女性行員のキャリアアップや仕事と家庭生活の両立、女性の視点を活かした商品開発・BPR（業務改善）などについて活発な意見交換が行われているそうだ。

平成25年11月には、ワーキンググループから出された意見をベースに「女性の活躍推進に向けた取組みにかかる基本方針『Work Work Woman』」を策定（図表1）。これは、行員が仕事と家庭生活を両立し、キャリアアップに対する意欲を持ちながら、その能力を十分に発揮できる環境を整備していく、という観点から定められたもの。

本基本方針に基づき、数多くの施策を実施してきた七十七銀行。この取組実績が評価され、平成26年6月には、宮城県が実施する「女性のチカラを活かす企業認証

アベノミクスが掲げる成長戦略の大きな柱として注目を集める「女性の活躍推進」。七十七銀行では、こうした機運が高まる以前から、管理職や融資・営業部門に女性行員を積極的に登用するなど、女性の活躍推進に向けた

層向上させるとともに、行員一人ひとりが仕事に対して『やりがい』や『充実感』を持てるよう、

目すべき取組みについて具体的に紹介している。

時間外休日勤務の削減と同時進行で朝型勤務を推奨

女性の活躍推進に向けた取組みにかかる基本方針では、二つ目の柱として「仕事と家庭生活の両立支援への取組強化」を掲げている。これは、出産・育児や育児休業からの復帰にかかる不安を緩和し、継続して就業できる環境を整備する観点から、仕事と家庭生活の両立支援への取組みを強化するものだが、このためには仕事の効率を上げ、長時間労働を抑制していくことが欠かせない。

家族・地域社会とかわる時間や自己啓発のための時間を確保するなど、仕事と家庭生活の調和を図っていくことを目的としたものです」（高玉副長）

まず、「①時間外休日勤務にかかる『行動基準』の見直し」は、従前から定められていた時間外休日勤務を行う場合の行動基準について、時間外勤務の終了時刻を午後9時から1時間早めて午後8時に見直した。

七十七銀行では従来から時間外休日勤務削減への取組みを行ってきたが、東日本大震災以降は、震災からの復興支援を背景に時間外休日勤務が増加基調にあった。

ワークライフバランス推進運動の主な取組みは図表2のとおり。ここからは、同運動のうち特に注

意しているのが、「④朝型勤務の推奨」である。

「震災から3年ほど経過した平成26年度から、弊行では、従前の総労働時間短縮に向けた運動を全面的に見直し、『ワークライフバランス推進運動』を実施していきま

す。この運動は、生産性をより一

図表1 女性の活躍推進に向けた取組みにかかる基本方針「Work Work Woman」

- (1) キャリア形成・能力開発支援への取組強化
- (2) 仕事と家庭生活の両立支援への取組強化
- (3) 女性行員からの意見の積極的活用

図表2 ワークライフバランス推進運動の主な取組み

- ①時間外休日勤務にかかる『行動基準』の見直し
- ②定時退行運動
- ③年次有給休暇の取得促進
- ④朝型勤務の推奨と深夜勤務抑制の取組み
- ⑤男性行員の育児休業取得促進