

【優秀賞】株式会社大垣共立銀行

住 所：岐阜県大垣市郭町 3-98

ホームページ：http://www.okb.co.jp

従業員数：4,007人（内訳：男性1,657人 女性2,350人）

業 種：金融業

1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

経営の根幹に「地域に貢献するサービス業」との考え方があり、徹底したお客さま目線の追求が、数々の全国初のサービスを生み出してきた。常に新しい商品やサービスを生み出していくには、役職や性別などにとらわれず、多様な人材を活かして、最大限能力を発揮できるようにしていくことが不可欠であり、それが当行の目指す「お客さま満足度最大化」につながると考えている。

ワーク・ライフ・バランス推進や両立支援についても、「従業員が生き生きと働ける環境を整えることが、仕事に対するモチベーションをアップさせ、お客さまへのサービス向上につながる」という考えのもと「お客さま満足度最大化」のための施策の一環として取り組んできた。

○活動開始時期：2007年より

2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

中期経営計画（2013年4月～2016年3月）では、「一騎当千の意欲・能力開発」を基本戦略として掲げ、行内外に広く発信している。

また、それに基づいて定めた人材育成基本方針の中では、「意欲あふれる女性行員が活躍できる風土の醸成」「ダイバーシティへの取り組み強化」を組織で力を発揮する為の施策として明示し、銀行全体として取り組みを進めていくことを従業員に周知している。

3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取り組み、仕組みや工夫

（1）柔軟な働き方を可能にする制度

①子どもが3歳になる年度末まで取得できる育児休業制度（2008年）

子どもが小さいうちの復帰は両立が難しいとの声を受け、育児休業期間を延長。最大の年限で取得する行員が多く、育児休業中に第二子以降が生まれて3年以上休業するケースもあり、2014年3月31日時点で145名が取得している。

②一般職と総合職を双方向に転換できるコース転換制度（2000年）

育児・介護などのライフステージに応じて一般職に転換することが可能。また、総合職に転換することで管理職へのキャリアアップも目指すことができる。過去5年間（2010～2014年）では12名が利用している。

③キャリア転換制度（2008年）

子どもが小学校に入学するまでは勤務時間の短いアシスタント（パート勤務）の働き方をし、その後、行員（正社員）として転換前と同一資格での復帰が可能な制度。育児を要因とする退職者を減少させる他、行内で培われるスキル（知識・経験）が、永きにわたって発揮される体制を整備するために創設された。より柔軟な働き方ができるとして、2014年4月1日までに延べ19名が利用。

（2）スムーズな職場復帰を支援する体制

①育児休業者を人事部所属とし育児休業の取得促進・職場復帰支援を強化（2011年）

以前は育児休業者を休業前の職場の所属としていたが、制度面も多様化する中、育児休業者が正しく制度内容を理解し、制度の利用も含めてスムーズに職場復帰できる体制を強化するため、育児休業者を人事部所属とした。人事部を相談窓口とすることで、いつでも制度や手続の詳しい説明を受けられる他、復帰の相談等もしやすい体制となっている。

②育休便り「めばえ」の発行（2011年）、「育児休業者の集い」の開催（2007年）

3ヶ月に一度発行している育休便り「めばえ」では、行内のニュースや自己啓発の為の資格試験案内、職場復帰した先輩行員の体験談などを紹介している。また、定期的に「育児休業者のつどい」を開催、育児休業者同士がネットワークを広げる機会を設け、職場復帰への疑問や不安が解消されるようにしている。

③復帰後1ヶ月は復帰研修を実施

育児休業復帰後1ヶ月間を復帰研修と位置づけ、仕事への慣らし期間を設けている。これにより長期に休業していた場合でも、研修により業務に必要な知識を身に付け、スムーズな復帰が可能となる。研修後は、居住地域や子どもの保育所の場所等の個別の事情を踏まえて、配属先を決定している。

（3）仕事と家庭のバランスを大切にする制度

①「早帰り運動」の実施

毎週水曜日（変形労働部署によっては曜日が異なる）を「早帰り日」、2月・8月の第2週を「早帰り週間」として定時退行を推進。半年を1期間として、現在、第49回の「早帰り運動」を実施中。実施状況は所属長が管理し、遵守率の低い職場については人事部より改善計画を求めている。「早帰り日」に定時退行することで、業後の時間が増え、趣味や家庭の時間の充実につながっている。また、どうしたら従業員全員で定時退行できるかを考える中で、業務フローや仕事の割り振りが見直されることもあり、業務の効率化にもつながっている。

更に、2013年からは、愛知県・名古屋市が中心となって行う「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」にも参画し、「愛知県内一斉ノー残業デー」を実施する等、地域と連携して定時退行の促進を行っている。

②19時30分超の時間外勤務に関する事前報告制度（2011年）

時間外労働を縮減し従業員のゆとりの時間を創出するため、2007年に20時以降の時間外勤務に関する報告制度を新設。更に2011年からは報告時間を30分前倒しして実施している。これにより、従業員の時間管理に対する意識が高まり、一人当たりの時間外労働は、2006年250.8時間から2013年243.6時間まで減少した。

③ハートフル休暇制度（2007年）

年次有給休暇のうち1日を計画的に付与し、多目的に利用できるようにした。

④半日単位の年次有給休暇制度（年2回まで）（2010年）

ハートフル休暇を利用して、半日単位の有給休暇を取得することができる。子どもの学校行事や地域行事をはじめ、検診・通院等、半日の用事に利用でき、柔軟な休暇取得が可能となった。

⑤看護休暇の充実（2010年）

小学校就学前の子の看護のため、子1人につき年間5日、子2人以上で年間10日間休暇を取得することが出来る。5日目までは年次有給休暇とは別に、有給休暇として取得可能であることに加え、6日目以降は年次有給休暇の残日数がある場合、振替が可能となっており、利用しやすい制度となっている。

4. 取組み・活動により得られた成果

(1) 意欲ある女性が継続して働ける環境に

上記のように、働き方の選択肢を広げることにより、女性行員の定年退職を除く離職率は、2006年度に10.8%であったのが2013年度には5.7%まで低下している。

(2) 採用において優秀な人材を確保

新卒採用においても、「くるみん」取得や愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録によってワーク・ライフ・バランスを推進する企業として周知された結果、優秀な学生、仕事と家庭を両立して長く勤めキャリアアップしたいという学生を多く確保することができている。

(3) 従業員の高いモチベーションにより顧客満足度を維持

働きやすさの実現、両立支援、時間外労働の縮減によるゆとりの時間の創出は、家庭を大切にしながら継続して働くことが出来る環境を作り出し、従業員の仕事に対するモチベーション向上、お客さまへのサービスに対する意識の高まりにもつながっている。その結果、日本経済新聞社「日経金融機関ランキング」における「顧客満足度評価」では、2014年は全国第4位（上位第1位～3位はネット銀行）、地方銀行では第1位を獲得し、調査開始以来10年連続でトップ10入りを果たしている。

	2012年	2013年	2014年
日経金融機関ランキング 顧客満足度評価	全国 5位	全国 7位	全国 4位