

2018年2月21日

No. 18-042

株式会社 伊予銀行

「働き方・休み方改革」に向けた新たな取組みを開始します！

～病気を治療しながらも勤務できる仕組みやフレックスタイム制度等を導入～

株式会社伊予銀行（頭取 大塚 岩男）は、「働きやすい会社」「働きたい会社」を目指して「働き方・休み方改革」に向けた新たな取組みを開始いたしますので、下記のとおりお知らせします。

当行は、役員、全部室店長による「イクボス宣言」や、「働き方改革運動基本方針」を策定し、時間外労働の削減や有給休暇取得率の向上に取り組み、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を推進してまいりました。

今回新たに、病気を治療しながらも勤務できる仕組みや、フレックスタイム制度や勤務間インターバル制度、介護のために長期休業できる制度等を導入し「働き方・休み方改革」に一層取り組んでまいります。

記

○＜働き方改革＞病気を治療しながら勤務できる仕組み

2018年2月から、がん・急性心筋梗塞・脳卒中等に罹患した従業員が希望する場合は短時間勤務で職場復帰できる仕組みを導入。

○＜働き方改革＞フレックスタイム制度、勤務間インターバル制度

従来より時差勤務制度を導入していましたが、より柔軟かつ多様な働き方を可能とするため、2018年4月からフレックスタイム制度を導入。また、長時間労働を防止するとともに従業員の健康障害の防止を図るため、勤務間インターバル制度（インターバル時間11時間）も導入。

○＜休み方改革＞介護のために長期休業できる制度

2018年2月から、積立有給休暇（失効する有給休暇を積み立てる制度で、傷病による療養または介護のために利用できる制度）を最長30日から60日に、介護休業期間を最長93日から1年にそれぞれ延長し、最長1年3ヵ月程度介護のために長期休業できる仕組みを導入。

「働き方・休み方改革」実績

- ・2017年の法定時間外労働は月平均13.8時間（前年比▲24.5%、一昨年比▲28.1%）
- ・2017年の有給取得率は62.5%（前年比+3.0%、一昨年比+7.2%）

当面、取得率70%以上を目標に取り組む

※数値は正行員の平均値であり、パートタイマー等は含まれていません。

以上

【参考】ダイバーシティ&インクルージョンとワーク・ライフ・マネジメントに関する近年の取組み

時 期	内 容						
2016 年 4 月	・愛媛県内企業で初めて特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス企業同盟」に加盟						
2016 年 10 月	・人事制度を抜本的に改定し、女性がより活躍できる体制を構築 《主な改定内容》 ・女子行員に求めるキャリア・役割の明確化とライフサイクルの変化や就労ニーズの多様化に応じた働き方の選択肢を拡大するためコース別人事制度を再編したうえで、経営資格を目指すコースとして新たに新設した特定総合職（勤務地と職務を限定した総合職）の昇格ペースを総合職に統一 ・中高年齢者の活性化とモチベーションの向上を図るために、役職定年制度を廃止 ・配偶者手当の年収要件を緩和（年収 103 万円以内→年収 200 万円以内）した上で支給額を減額し、同時に子供手当を増額（支給対象となる子供の数の上限も撤廃）						
2017 年 1 月	・改正育児・介護休業法への対応に加え、法定外の対応として半日単位で有給休暇が取得できる制度等を導入 ※1 時間単位で有給休暇が取得できる制度は 2010 年 4 月に導入済みでしたが、法定の上限があるため、従業員の声に対応して半日単位で取得できるようにしたものです。						
2017 年 1 月	・働き方改革運動基本方針を宣言し、働き方改革運動（スマチャレ 2017）に着手 《働き方改革運動の重点施策》 1. カエル運動（早帰り・生産性向上に向けた行動基準の徹底） 2. 時間管理徹底運動（休日・時間外労働に関する基本ルールの徹底） 3. 全店統一フレッシュデー・ノー残業デーの実施 4. 営業店総合表彰制度における特別表彰「ワーク・ライフ・マネジメント優績表彰」 5. 営業店総合表彰制度におけるプロセス管理項目「勤務管理取組状況」評定 6. 時間外命令フロー徹底運動（退行時刻宣言カードの活用）						
2017 年 1 月	・働き方改革プロジェクトチームを設置						
2017 年 4 月	・事業所内保育施設「いよぎんきつずらんど」を開園						
2017 年 6 月	・愛媛県内企業で初めて「プラチナくるみん」の認定を取得 《当行の主な取り組み状況》（計画期間：2015 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日） <table border="1"> <thead> <tr> <th>目 標</th><th>主な実施内容</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>子育てを行う行員を支援する制度の充実を図る。</td><td> ・育児休業期間を法定通りから子が満 3 歳に達する年度（誕生日の前日が属する年度）の翌年度の 4 月末までに延長 ・所定労働時間の短縮措置を法定から小学校就学前までに延長 </td></tr> <tr> <td> 年次有給休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進する。 【有給休暇取得率 50%以上】 </td><td> ・現行休暇制度（スマイル・アップ・ホリデイ）の休暇日数を年 2 日から年 4 日へ増加 【有給休暇取得率 58.7%】 </td></tr> </tbody> </table> ※男性の育児休業取得率：81%（認定基準 13%以上）、同取得者 125 人 ※女性の育児休業取得率：100%（認定基準 75%以上）、同取得者 95 人	目 標	主な実施内容	子育てを行う行員を支援する制度の充実を図る。	・育児休業期間を法定通りから子が満 3 歳に達する年度（誕生日の前日が属する年度）の翌年度の 4 月末までに延長 ・所定労働時間の短縮措置を法定から小学校就学前までに延長	年次有給休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進する。 【有給休暇取得率 50%以上】	・現行休暇制度（スマイル・アップ・ホリデイ）の休暇日数を年 2 日から年 4 日へ増加 【有給休暇取得率 58.7%】
目 標	主な実施内容						
子育てを行う行員を支援する制度の充実を図る。	・育児休業期間を法定通りから子が満 3 歳に達する年度（誕生日の前日が属する年度）の翌年度の 4 月末までに延長 ・所定労働時間の短縮措置を法定から小学校就学前までに延長						
年次有給休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進する。 【有給休暇取得率 50%以上】	・現行休暇制度（スマイル・アップ・ホリデイ）の休暇日数を年 2 日から年 4 日へ増加 【有給休暇取得率 58.7%】						
2017 年 6 月	・プレミアムフライデーの取組みを開始						
2017 年 7 月	・夏場における働きやすい職場への取り組みとして「ゆう活」を実施						
2017 年 8 月	・「女性活躍推進室」を「ダイバーシティ推進室」に改称						
2017 年 12 月	・勤続年数 4 年超の有期雇用労働者（専従行員、いよぎんスタッフ）を全員無期転換						
2018 年 1 月	・働き方改革運動（スマチャレ 2018）の目標を上方修正して継続実施						

※その他、総合企画部（事業戦略室）を中心として業務プロセスの見直し（BPR）、作業の自動化（RPA）、グループウェアの更改等、生産性向上に向けた取組みを行っております。