働き方改革への取組み

当行では、従業員のワークライフバランスの実現、女性、シニア層、若手行員など、多様なライフスタイル、価値観、背景を持つ人材の活躍支援、そして従業員が主体性を持って前向きに働く活力ある組織風土の醸成のために、「働き方改革」に取組んでいます。

「働き方改革」により、従業員一人ひとりの生活が充実することは、従業員の働きがいの向上に繋がり、ひいてはお客さまに対するより良いサービスの提供、「お客さま満足度の向上」にも繋がると考えています。

労働時間改善への取組み

「スマ早運動」の展開

2015 年 10 月より、スマートに働き、より早く退行する運動（スマ早運動）を開始し、19 時以降の残業を原則禁止しました。全部店に頭取の署名入りポスターを配付し、運動の趣旨を全従業員で共有しております。

スマ早運動の開始にあわせて、2015 年 11 月より、時差勤務制度の利用条件を緩和し、時間外勤務を増やさずに、各人が自身の業務遂行状況やお客さまの予定に合わせ、柔軟に働ける態勢を整備しました。

2016 年 4 月からは、スマ早運動を利用した自己啓発支援策として、人事部ぐんぎん金融大学校の講師が主体となり、希望者を対象にスキルアップを目的にした「夜間講座」を各地区で開催し、自己啓発を奨励しています。

また、2019 年 4 月より、各部店が自部店の実情に応じてスマ早運動にプラスする「具体的な施策」を定め、職場全員で実践する「スマ早プラス運動」を実施しており、スマ早運動の更なる定着を図っています。

「一斉定時退行日」の設定

月 4 回、全店で 17 時に定時退行する「一斉定時退行日」を設定しています。

2015 年 4 月からは、一斉定時退行日に加え、各人が月 1 回任意の日に定時退行できる「自主定時退行日制度」を導入し、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。

支店業績表彰への「時間外目標」の設定

労働時間管理の意識を高めるため、時間外勤務の削減への取組状況を支店の業績表彰に反映しています。
また、定時退行の実施状況や、男性の育児休業取得状況も、同様に評価しています。

個人の人事考課における目標管理に、働き方改革・生産性向上等に関する目標設定を指示し、取組状況を人事考課に反映しています。

時間単位休暇の導入

2018 年 7 月に、より柔軟な働き方を導入し、多様な人材の活躍を支援することを目的として、年次有給休暇の時間単位取得である「タイムリー休暇」を新設しました。

なお、本制度は女性専門チーム（次頁参照）の提言により新設されました。

在宅勤務の本格導入

2018 年 8 月より、本部行員はシンクライアント型のノートパソコン、営業店はタブレットを使用した在宅勤務を本格導入しました。

また、2019 年 4 月より、在宅勤務の更なる促進に向け、対象者、対象業務、実施時間等を拡大しました。

「勤務間インターバル制度」の導入

2018 年 10 月より、ワークライフバランスの実現に向けた働き方改革を一層推し進め、従業員が心身ともに健康な状態で活躍できる環境を整えるため「勤務間インターバル制度」を新設しました。

具体的には、勤務終了後、次の勤務開始まで 11 時間以上の休息時間を確保することを義務付けています。

女性活躍促進への取組み

体制面の整備

○女性専門チームの組成（2015 年 4 月）

女性目線での課題抽出、解決策の提案等の継続的な取組みを行っております。現在 5 期目の活動を継続中です。

○人事制度の改定（2016 年 6 月）

一般職を廃止し、職務や職位に制限のない総合職・エリア総合職の 2 コース制とし、女性を含む全行員が上位職位にチャレンジできる制度を整えました。

○旧姓（ビジネスネーム）の使用（2016 年 10 月）

業務での旧姓使用を認めています。

○「一般事業主行動計画」の策定（2019 年 4 月）

「女性活躍推進法」に基づき、女性活躍に向けた以下の数値目標と取組みを盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定しました。なお、計画策定は、2016 年 4 月に続き 2 回目となります。

- 女性管理職（支店長代理、副役以上）を 2019 年 3 月末（120 人）比 120% とする
- 女性労働者割合（2019 年 3 月末時点 39.4%）、有給休暇取得率（2018 年度 60.8%: 男女合計）、女性の平均勤続年数（2019 年 3 月在籍者平均 14 年 6 か月）をそれぞれ向上させる

各種制度の拡充・周知

○育児休業早期復帰支援手当（2017 年 2 月）…… 子どもが 1 歳半までに復職した場合に支給

○育児サポート手当（2017 年 8 月）…… 第 2 子以上の子どもの誕生に支給（最大 200 万円）

○チャイルドプラン休暇（2017 年 8 月） …… 不妊治療を目的とした特別休暇（最大 5 日間）

○「ワーク・ライフ・バランス HANDBOOK」（2019 年 4 月）

…… 諸制度や利用者・管理者等の心構えを 1 冊にまとめて作成

女性活躍に関する評価

当行の女性活躍に関する取組みは、以下の評価を受けています

- 厚生労働省 認証（2017 年 6 月）「プラチナくるみんマーク」
- 厚生労働省 認証（2018 年 6 月、3 段階目）「えるぼしマーク」
- 群馬県 認証（2019 年 2 月、優秀賞）「いきいき G カンパニー」

健康経営への取組み

健康経営宣言

2018 年 9 月に、従業員が心身ともに健康な状態で活躍できる環境を整備し、永続的に地域社会の活性化と発展に貢献するため、以下の「健康経営宣言」を制定し、健康保持・増進策を強化していくこととしました。

「健康経営宣言」
群馬銀行は従業員の心身の健康保持・増進を積極的にサポートし、活力あふれる組織、働きがいのある風土づくりに努め、永続的な地域繁栄の担い手を育んでいきます。

また、同時にコラボヘルス（企業と健康保険組合の連携）の促進、健康管理ポータルサイトの開設、営業車の全面禁煙、営業店における喫煙時間制限の実施、ポスターの掲示にも取組んでいます。

健康優良法人ホワイト 500 の認定取得

当行は 2019 年 2 月に、経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人（ホワイト 500）」の認定を受けました。

「健康経営優良法人認定制度」は、特に優良な「健康経営（従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取組むこと）」を実践している法人を顕彰する制度です。