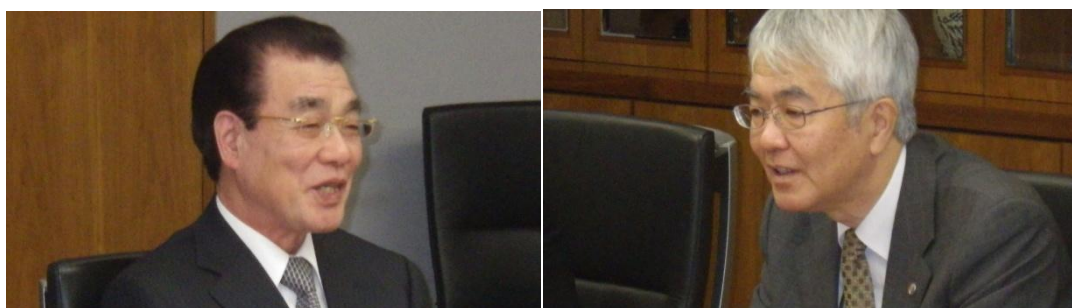


## 労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

### 株式会社 栃木銀行



平成28年1月29日、株式会社 栃木銀行の代表取締役頭取 菊池康雄氏を訪問、「働き方改革」についての協力要請及び取組内容についての意見交換を行い、更なる取り組みへの推進をお願いしました。今回の要請では栃木県幹部及び宇都宮市幹部も同行しました。



菊池栃木銀行頭取

堀江栃木労働局長

#### 【栃木銀行】

本店 栃木県宇都宮市西二丁目1番18号

創業 昭和17年12月

代表者 代表取締役頭取 菊池康雄

労働者数 1,687人

事業内容 銀行・信託業

公式HP <http://www.tochigibank.co.jp/>



菊池栃木銀行頭取（左奥から2人目）に、「働き方改革」の要請を行う、堀江栃木労働局長（右奥から2人目）。同席は栃木銀行から黒本専務取締役（左手前から2人目）、北山執行役員人事部長（左手前）、岸人事部副部長、栃木労働局から労働基準部西本監督課長（右手前から3人目）、大貫監察官（右奥）、及び栃木県産業労働観光部政策課小口主事（右手前）、宇都宮市商工振興課青木課長（中央奥）、外。

## ◆対談内容

### 【堀江局長】

仕事をして生産活動をする方が、少子化等で減少していく中、働き方自体を個々のライフスタイルを考慮したものに変えていく必要があります。

実は「働き方改革」も、「量ではなく質の時代」に変わっていかねばならないと考えております。もちろん長時間労働の抑制は基本として、重要な経営資源である人材がいきいきと活躍する生産性の高い職場環境を実現していく為には、各業種・業態に合う形で改善を進めていく必要があります。

県内の各事業場においても、様々な取り組みをされており、そのような取り組まれている事例を広めていく目的で、今回のような機会を頂き、県内の機運醸成を更に広めていきたいと考えております。

国、県、市が連携を取りながら、栃木銀行様のように積極的に改善努力をされている企業を紹介していこうと考えております。

金融サービスの場合、お客様本位がスタンスにありますから、なかなか大変でしょうね。

### 【菊池頭取】

当行のブランドスローガンは「First for You あなたとともに」であり、行是にも「誠実・奉仕・親和」と定めておりますので、「お客様本位」が当然優先されます。お客様に合わせて夜からとか、休日に対応しなければ

ならない場合もありますが、勤務シフトの調整で対応しております。

「朝早く、夜遅い」「平日に休日を取りにくい」というイメージが銀行業はあるかもしれませんが、今はだいぶ様変わりしてきていますね。やはり若い方の考え方・働く姿勢が変化してきているのは感じております。家庭を犠牲にしてまでも仕事中心という時代ではないですね。

仕事も、自分の時間も、そして家庭も大切であり、そのバランスを個々にどう取るか。そして企業側も、その多様なバランスに対応出来る仕組みをどのように整備できるかを考える時代になって来ていると思っております。

#### 【堀江局長】

多様な人材の確保・定着には、女性活躍推進や、男性も含めての育児・介護支援、年次有給休暇取得推進等、いろいろな取り組みが必要となりますが、もうひとつ、人材有効活用策としての「高齢者活用」も社会参画の場の提供として、やはり大切になってくると考えておりますがいかがですか。

#### 【菊池頭取】

おっしゃるとおりですね。長い銀行業務において、専門性の高い知識・経験を身に付けた定年者の積極的な活用は、今後も更に必要となってきます。60歳定年を迎え継続雇用を希望する嘱託については、「営業店サポート要員」として有期派遣、営業店支援を図る体制づくりを今後進めて行く予定です。仕事をしながら考える習慣は、人生に張りを与えますからね。

#### 【堀江局長】

今年の4月より（平成28年4月）、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されますが、栃木銀行様ではこの分野についても以前から積極的に取り組まれていますね。

#### 【菊池頭取】

将来的には女性役員を誕生させたいですね。頭取を目指す女性が出てきても良いと考えております。その為にも「子育て支援策」は工夫してきておりますが、本人は頑張りたいと思っても、「家庭の応援」もないと中々難しい実情もあるようです。多様な勤務体制を用意しても、まだまだ「子育て=母親だけの仕事」という考え方が日本の社会には根付いていますので、本

人の気持ちと努力だけではまならない現実に直面するようです。

### 【堀江局長】

労働形態だけでなく、世の中の考え方やしくみも変わっていかないと、職場環境も変わらないということでしょうね。

### 【菊池頭取】

世代が変われば、考え方も変わっていくでしょう。社会が女性を送り出す機運が世の中に広がっていき、「企業の努力+社会の機運」により、女性活躍の場が更に拡大していくことを期待しています。

女性行員を多く抱える銀行業界においても、社会機運醸成のお役立ちをしながら、「家庭における女性の役割も大切にした上での職場環境整備」に取り組むことを求められていると考えております。

その中の取り組みの一つとして、「働くママの応援講座」を平成 22 年から毎年実施してきました。

### 【北山人事部長】

「働くママの応援講座」については、2 講座あります。

(準職員、パート職員も参加)

#### 1. あったか子育てサロン

- ・こちらは平成 22 年 11 月より、既に 11 回 (年 2 回) 開催しております。
- ・育児休業取得行員の職場復帰に対する不安を解消し、働く意欲を引き出すことを目的としています。
- ・産後 6 ヶ月以上から復帰までの行員を対象として、子育てフリートーク、悩み相談、仕事と家庭の両立、先輩のアドバイス等を栃木県教育委員会やボランティアの皆様の協力を頂きながら実施しています。

#### 2. 産後のこころとからだセルフケア

- ・平成 27 年 10 月より、年 3 回を予定で開催しております。(現在 1 回)
- ・出産直後の母親のこころとからのケアを目的としています。
- ・産後 2 か月以上から復帰までの行員を対象として、産後セルフケアインストラクターによるエクササイズ、コミュニケーションワーク、セルフケアを実施しております。

休職中の不安を解消し、復帰後の措置も十分に考慮して、ご本人が孤立しないようにしてあげることが大切と考えます。

この講座に参加された方は、育休後の復帰は、ほぼ100%です。

#### 【菊池頭取】

男子行員の育休者も増えてきており、平成27年度は12月末現在5名の実績となっています。

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
男子行員	2名	1名	1名	0名	3名	5名
女子行員	25名	28名	26名	35名	25名	19名

女子行員については、産休取得者の100%が育休取得をしております。

#### 【黒本専務】

いわゆるイクメンが当行でもこの2年で増えてきています。女子行員については安定した取得率で確実に浸透してきていると思います。

「くるみん認定」に向けて平成27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間の計画期間として、行動指針を策定して取り組んでまいります。

#### 【堀江局長】

男女ともに育休要件についてはクリアしておりますね。確か平成25年には「女性の活躍推進宣言」もされており、確実に計画は進んでいるようですね。是非、くるみん認定を受けて頂きたいです。

#### 【菊池頭取】

所定外労働削減や年次有給休暇取得促進については、正直まだまだかもしれませんが、いろいろな取り組みは行っております。

- ① ノー残業デーの月1回以上の継続実施。
- ② 連続休暇制度（リフレッシュ休暇：特休扱い） 1人：年5日  
※休暇計画を事前にリシテア（就業情報管理システム）に登録して取得率は100%です。
- ③ 保存有給休暇制度  
年次有給休暇のうち未使用のまま削減する部分について60日を限度として、積立保存することができます。

③ 半日有給休暇制度の導入。(平成 27 年 4 月より)

※年次有給休暇の取得率向上、また有給休暇取得義務化を見据えて有給休暇を取得しやすい体制づくりを図ることを目的としています。

制度は整備されてきましたが、まだ利用率は伸び悩みです。特に管理職クラスは銀行員気質というか、休むことに罪悪感を持っている人も多いかもしれません。

【堀江局長】

休みの使い方の教育も必要な世代かもしれませんね。リフレッシュして出勤することで生産性があがる体験をしてもらうべきです。

最初は 1 人でも、2 人になり 3 人になると増えて行けば、取りやすい風土ができてくるものです。特に連続有給休暇については、何をするかという目的を持った達成感のある休みにして欲しいですね。この目的づくりが苦手な世代が管理職にいとその部署は、年次有給休暇取得が進まない風土になりやすいです。

【菊池頭取】

おっしゃるとおりですね。支店長がしっかり取っていると、そこの部下も取れているし、上司が取ることはある意味「職場環境改善マネジメント」の一つとしても大切なことですね。

【黒本専務】

実際のところ、育休取得率も含めて管理職としてのマネジメント力のクラス評価にもなります。役員も含めて全行員、先の 5 日間連続休暇は取るようにしております。

【堀江局長】

今日は盛りだくさんのお話で、さすがという感想です。課題を見逃さず努力しておられる姿勢は大変参考となりました。「働き方改革」も「量ではなく質の時代」に変わってきているとお話し致しましたが、まさしく多様なライフスタイルに対応していかなければならず、単純に一律的な「時間外労働削減」「年次有給休暇取得率向上」ではなく、個々の従業員のライフステージに合わせた取り組みが今後更に求められてくるのではないかと思います。

お客様のライフステージに合わせた取り組みを積極的に展開されてい

る、栃木銀行のブランドスローガン「First for You あなたとともに」は全  
行員に向けたスローガンとも取れます。

いきいきと働ける職場づくりを目指して、地元のリーディングカンパニ  
ーとしてのご協力を今後もお願いします。

**First for You**  
あなたとともに