

静清信用金庫

1 会社概要

- 所在地：静岡市葵区昭和町2番地の1
- 従業員数：676名(男性439名、女性247名)
- 事業概要：金融業

2 取組のきっかけ

非正規雇用で働いているパート職員の能力ややる気が高く、子育てと両立しながら働く者が多いパート職員が両立に悩まないよう、優秀な人材の確保と定着に向けて取組を開始。

同時に、法改正等に合わせて体制整備の必要があった。

3 取り組んだ事項

(1) 時間外勤務の削減

- 定時退庫日を月4日に拡充。徹底実施。接客の都合などで実施できない場合も必ず別の日に定時退庫させる。
- 3箇月に1回支店長会議で、部店ごとの残業時間の開示。
- サービス残業防止のため、パソコンの起動時間やセキュリティカードから退店時間を確認。
- 8月には定時退庫週間を設定。はじめてから10年が経過。電子メール等で周知し、定着している。

(2) 年次有給休暇取得促進

- 5連続休暇を職員全員が100%完全取得。連続休暇の取得状況を全部店で集計。毎月部店毎の有給休暇の取得日数を全部店に開示。
- バースディ休暇の新設、取得促進。誕生日を含めて前後1箇月以内に有給休暇を取る。誕生日には図書カードを贈る。
- 半日単位の有給休暇
- 休暇の取りやすい職場環境にするため、従業員の多能化や情報の共有化を推進。多能化を図るために、ジョブローテーションを実施。営業職は休めばお互いにカバーし、内勤においても、日頃から仕事を交互に行い、誰でも何でもできるように配慮している。

(3) 業務分担適正化の取組

休暇取得者の業務をカバーするために、病欠が出たときは、本部、僚店からの応援による、バックアップ体制をとっている。

(4) 育児・介護退職者の再雇用制度の導入。

パートとして採用。職種転換制度で正職員になることも可。育児退職者については実績多数。

(5) パート職員から正職員への職員転換制度

平成16年度から、パート職員のモチベーションの向上をねらいとして、能力に応じて正職員に登用する転換制度を実施。平成22年度は3名(累計35名)がパート職員から正職員に転換した。

(6) 育児・介護休業制度の運用

- 女性職員の育児休業取得率が向上。妊娠をすると、育児休業の手続や、代替要員の確保を行うという認識が管理職の間に定着し、妊娠、出産を理由に退職する人が少なくなった。
- 妻の出産時に夫である男性職員が取得できる特別休暇制度(出産予定日の前後1箇月の間に2日間)を導入
- 資格を取得したら費用を支給する通信講座を育児休業中も受講可。昇格には資格取得が必要であり、そのための通信講座を積極的に育児休業中に受講する者もいる。
- 90日間の介護休業取得実績あり。

(7) 仕事と子育てが両立できる職場環境を目指して

○育児短時間勤務の範囲拡大

○勤務地の配慮 正職員、パートとも、子どもを預かる保育園に近い店舗に配属するようになっている。パート職員も、保育園などに近い店舗の中に配属する。

○結婚、出産が昇格・昇進の上で妨げにならないように配慮し、育児休業期間も在級年数に加えている。

(8) 公平な学習機会の提供

任意で参加する研修は、希望すればパートでも参加できる。

(9) ボランティア休暇の特別休暇への追加

(10) インターンシップ制度の導入

(11) 心身の健康に配慮する取組

○支店と本部のコミュニケーション円滑化を図り、風通しのよい組織作り

○職員及び職員の家族が利用できる外部機関のカウンセリングサービスの活用

3 取組結果等

(1) ノー残業デーの取組定着

(2) 出産・育児を理由に辞める女性が少なくなった。

(3) 女性管理職が増加し、女性の活躍が推進した。

(4) 優秀な人材獲得においても効果が出てきている。

(5) 静清信用金庫行動計画（第1期）次世代育成支援対策推進法に基づく認定（「くるみんマーク」）を県内の信用金庫でははじめて取得