

将来世代
応援
企業賞

株式会社百五銀行

(三重県)

代表者：取締役頭取 伊藤 歳恭

所在地：三重県津市岩田 21 番 27 号

業種：金融業

事業内容：銀行業

設立年：明治 11 年 (1878 年)



従業員数：3,669 人 (男性 1,557 人, 女性 2,112 人)

URL : <https://www.hyakugo.co.jp/>

企業の取り組み状況等

背景

少子高齢化による労働力人口の減少など、企業を取り巻く環境の変化にいち早く対応するために、経営企画部に「働き方改革推進室」を設置し、中期経営計画の重点施策として「働き方改革」に取り組み、育児や介護で時間制約のある社員など、一人ひとりの属性や働く条件の多様性（ダイバーシティ）を積極的に受け入れ、仕事と家庭の両立支援をめざして、柔軟かつ公平に働ける仕組みづくりを進めています。

【働き方改革推進】

多様な働き方に対応し、柔軟で選択肢の多い職場環境の構築をめざして、「意識をカエル」「業務手順をカエル」「早くカエル」「制度をカエル」の 4 つの観点から「カエルプロジェクト」に取り組んでいます。

各部署単位で、「働き方改革宣言書」に基づいて、働きがいのある職場風土の醸成や生産性向上を意識した取組を進め、優良事例を「働き方改革大賞」として表彰し、組織全体の意識変革につなげています。

【女性活躍推進】

女性涉外育成プロジェクト・女性きらめき交流会、女性キャリアアップ研修等により、職域の拡大・管理職の養成に取り組んでいます。また、両立支援の観点から、男性の育児参画促進にも積極的に取り組んでおり、育児休業 3 日以上取得推進や職場体験ツアーの実施により、周囲の理解を深め制度を利用しやすい職場風土の構築にも努めています。

【キャリア継続のための制度構築】

育児休業（最長 3 年）、育児短時間勤務（最短 3 時間から、小学校 3 年生以下）、在宅勤務制度、出産・育児等のライフステージの変化に応じた雇用区分の転換など、充実した制度による柔軟で選択肢の多い職場環境づくりを進めています。

【地域・行政との連携】

働き方改革に関する県内企業ネットワークを構築し、県内中小企業者を中心としたセミナーや意見交換会の開催、三重県や三重労働局と「働き方改革に関する包括連携協定」を締結するなど、地域創生への貢献となる「働き方改革」の取組を実行しています。



<働き方改革宣言書活動>



<職場体験ツアーの様子>

取組



<ネットワーク意見交換会の様子>

成果

- ・「みえの働き方改革推進企業」三重県知事表彰 ベストプラクティス賞（平成 29 年度）
- ・「プラチナくるみん」認定取得（平成 28 年）
- ・第 7 回ワークライフバランス大賞優秀賞（平成 25 年、公益財団法人 日本生産性本部）
- ・子ども若者育成・子育て支援功労者内閣府特命大臣表彰（平成 25 年度）
- ・男性の育児休業取得（3 日以上）H27 年度：17.33%、H28 年度：8%、H29 年 9 月：54%
- ・女性役職者比率：H26 年度 11.95% → H28 年度 13.7%（目標：H30 年度末までに 16%）
- ・キャリアアップとなる雇用管理区分転換 34 人、再雇用制度利用者 4 人（H26～28 年度延べ）
- ・「健康経営優良法人 2018（大企業部門）～ホワイト 500～」(平成 30 年)

ひ

とこ
と



応援しています！

私の若いころは、有休を取得して育児に協力するという環境ではなく、子供と触れ合う機会が少なかったように思います。その子供が、今春、社会人となり親元を離れた今、これまでに経験のしたことのない寂しさと後悔の念に駆られています。働き方の見直しで、自身の生産性を高めながら、制度などを最大限に活用し、自身のワークライフバランス向上につなげてください。（40代 男性上司）

活用しました！

銀行が推奨する男性の育児休業を 3 日間活用できたことで、7 年越しに誕生した第 2 子の育児に積極参加するきっかけがいただけました。現在、試行中の在宅勤務の活用についても上司からの提案で実現でき、生産性向上を実体験するとともに、自身の意識改革に繋がりました。（30代 男性部下）