



# 株式会社千葉銀行

【大企業部門】

組織データ	所在地	千葉県千葉市中央区千葉港1-2		創立年	1943年	
	業種	金融業	資本金	145,069百万円	売上高	150,007百万円(直近決算期)
	代表者	佐久間 英利	総従業員数	6,396名(直近決算期 嘱託・パート・アルバイト含む)		

## 事業概要

### 国内第2位の地方銀行

千葉銀行は、千葉県を主要な営業基盤とする地方銀行で、千葉県とともに成長を続け、預金残高、貸出金残高ともに我が国の地方銀行で第2位の規模となっている。千葉県に160店舗を有しているほか、東京都に14店舗、埼玉県に3店舗、茨城県に3店舗、大阪府に1店舗を置いている。海外では、ニューヨーク、香港、ロンドンの3都市に支店、上海、シンガポール、バンコクに駐在員事務所を設置し、顧客の海外進出のサポートや現地情報の提供などを行っている。

## 最大の特徴

### 効率的な業務遂行による総労働時間の縮減と女性活躍推進を中心としたダイバーシティ推進の取組

ダイバーシティ推進は福利厚生の一環で取り組むものではなく、企業として持続的に成長していくための経営戦略ととらえ、業務の生産性向上に継続的に取り組んでいる。特に近年では、多様な背景を持つ人材が互いを尊重し力を発揮できる職場づくりを目指し、女性活躍推進を中心としたダイバーシティ推進の取組を加速させるとともに、これと相互に関連して、働き方改革による総労働時間の縮減等を通じた生産性の向上についても経営戦略として重点的に取り組んでいる。



ダイバーシティ推進を通じ総労働時間の縮減と生産性向上に取り込む

## ポイント

- ★効率的な業務遂行による**総労働時間の縮減**
- ★業務プロセスの見直しによるBPR (ビジネスプロセス・リエンジニアリング)
- ★各行員のスキルレベルにあった**研修機会の提供**
- ★**ダイバーシティの推進**

## 取組を始めた背景やプロセス

### ●人材育成の一層の充実と女性活躍

銀行というと長時間労働が当たり前というイメージがあるが、少子高齢化の中で優秀な人材を確保し、長く働いてもらうには、働きやすい職場を作っていくことが必要であるという考えから、働き方改革に取り組んできた。中期経営計画で取り組む3つの主要課題の1つとして「人材育成の一層の充実」を掲げ、新たな発想を生み出す職場風土の形成が急務であり、また女性活躍推進法で求められている環境を実現するための取組が必要だった。

## 労働生産性の向上（付加価値向上と効率化）

### ●「業務効率化及び早帰り推進委員会」と総労働時間の縮減を人事考課に反映

平成25年9月に「業務効率化及び早帰り推進委員会」を立ち上げ、業務の徹底的な見直しを通じた業務効率化推進活動を実施。本部、営業店問わず 20代～50代までの幅広い層から1,300件を超える提案があり、そのうち945件を対応方針とし、813件は既に対応済み。この他、業務効率化カエル活動として「仕組みをカエル、仕事をカエル、意識をカエル」の3つのカエルをキーワードに、営業店毎に早帰り施策を宣言、実践している。

また、各職場における業務効率化意識の向上を図り、無駄な作業の排除等の創意工夫を促すため、各営業店が早帰り施策を宣言しキャンペーンを実施したほか、総労働時間の縮減を業績評価や人事考課に反映。

### ●横断的な業務効率化の取組

部署横断的な業務の効率化を追及するため、「内部事務効率化プロジェクトチーム」「ローン業務効率化プロジェクトチーム」「融資業務効率化プロジェクトチーム」を立ち上げ、業務単位での効率化施策を推進。

## 雇用管理改善（働きやすい・働きがいのある職場づくり）

### ●総労働時間の縮減

各職場における生産性を意識した活動を促すための仕掛けとして、各人が退行時間を宣言するキャンペーンや、営業エリア毎に共同で早帰りの工夫を宣言・実施するキャンペーンを行うとともに、業績・人事評価項目へ反映する等の施策を行った。平成28年10月には、時間や場所に捉われない働きやすく、働きがいのある職場の実現を目指した“働き方改革”の専担部署として「働き方改革推進部」を新設。総労働時間の縮減等を通じた生産性向上を経営戦略として重点的に取り組み始めている。

### ●スキルレベルに応じた研修機会の提供

新入行員の業務・社会人教育を職場単位で実施するトレーナー制度の導入、スキルチェックシートの活用による各人の業務スキルの見える化を実施し、行員一人ひとりのスキルレベルに応じた研修を設定することで、より高い研修効果と、ステップアップを実感できる仕組みを構築している。

## 労働生産性と雇用管理改善の好循環および組織への好影響、成果

### ●従業員満足度が上昇すると同時に過去最高益を達成

毎年実施している従業員の職場意識調査において、「職場の総合的な魅力」に関する指数が近年、改善傾向にあるほか、平成27年度は、業績面で過去最高益を達成すると同時に、職員1人当たりの平均月間時間外労働は、平成25年度から27年度で11%減少、生産性は着実に向上している。

### ●地銀人材バンクの創設

全国地方銀行協会会員全64行が参加する「地銀頭取の会」での取組として「地銀人材バンク」を設立し、各行の職員が結婚、配偶者の転勤、家族の介護を理由として転居により退職を余儀なくされた場合、本人が希望すれば、転居先エリアの銀行を紹介することで、行員のキャリア継続支援を行っている。この取組により、職員の「キャリアの継続形成」と、転居先地域の銀行における「即戦力人材の確保」の両立が可能となっている。

## 今後の展開について

### ●ダイバーシティ推進を加速

女性管理職の登用に力を入れるとともに、「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」など男性の育児参加を促進、イクボス推進に向け様々な階層の管理職にイクボス講習を実施。障がい者雇用では、平成18年に（関東地銀初）特例子会社を設立し、障がい者雇用率（グループ）は平成28年6月時点で2.64%となった。互いを認め合う意識醸成のためLGBT研修も実施している。