

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社三井住友銀行	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

① 長時間労働の是正（KPI）

以下項目をモニタリング指標に設定します

	項目	達成時期
モニタリング	「勤務時間」に関する従業員満足度(※)	-

(※)年1回、全従業員を対象に実施する「職場アンケート」の調査項目

① 長時間労働の是正（行動計画）

<働き方改革への取組方針（①②③共通）>

三井住友銀行は、「長時間労働の是正」「画一的な働き方の打破」などの働き方改革によって、多様なライフスタイルや価値観を持つ従業員が、自己研さんや幅広い人脈形成、家族との時間など、豊かな経験を積むことを後押しし、従業員が自分自身の“価値”を高め、より意欲的に付加価値の高い業務に挑戦することができる職場環境作りを推進します。三井住友銀行において、多様な従業員一人ひとりが「働きがい」を感じ、お客さまにより一層価値あるサービスを提供することで、企業として持続的に成長することを目指します。

（1）労働時間の適正化

- パソコンのログイン・ログオフ時刻を反映する勤務管理システム導入による、正確な勤務実態把握
- 部店毎の最終退行時刻の目標設定や実績の見える化、早帰り日・早帰り週間の設定

（2）業務の効率化

- 「業務効率化委員会」の活動により、従業員の声を収集し、業務の効率化・生産性向上、およびコスト削減に資する施策を全行横断的に企画・推進
- RPA(※)を活用した、業務効率化推進
(※)Robotic Process Automation：定型・反復業務等、人が行うルール化が可能な業務を代替するテクノロジー
- デジタルイゼーションの活用による、生産性向上・効率化や経営インフラの高度化

（3）意識醸成（①②③共通）

- 行内誌やビデオニュース等を通じ、経営トップ・人事部から働き方改革に関するメッセージを発信
- 部店独自の働き方改革への取組みを奨励し、好事例の横展開を促進するため、優秀部店を経営トップが表彰する「働き方改革アワード」を実施
- 多様な部下を持つ管理職のスキル強化に向けて、「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を開催
- 長時間労働是正や業務効率化等、従業員の「働き方改革への取組み」を個人成果評価に反映

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社三井住友銀行	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

② 年休の取得促進（KPI）

以下項目をKPI・モニタリング指標に設定します

	項目	達成時期
KPI	年次有給休暇取得率平均 70%	2019年度
モニタリング	「ワーク・ライフ・バランス」に関する従業員満足度(※)	-

(※)年1回、全従業員を対象に実施する「職場アンケート」の調査項目

② 年休の取得促進（行動計画）

（1）制度・運営 ～“休み方改革”の実施～

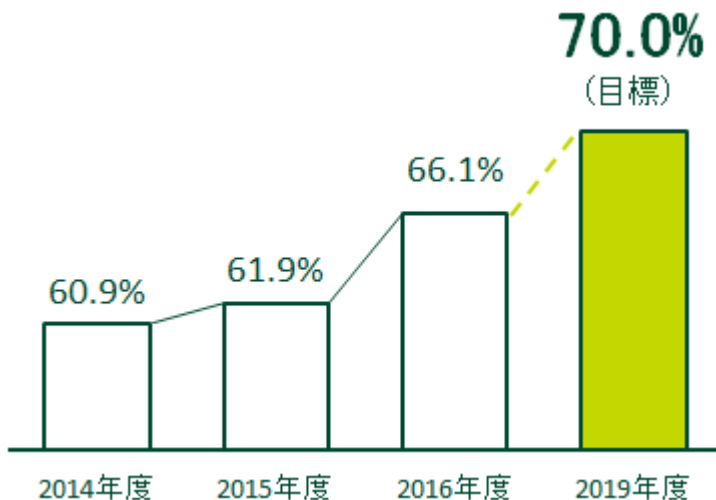
- 年休日数の過半を、取得を推奨する「制度休暇」に設定（「連続休暇」「ミニ連続休暇」「スポット休暇」「健康休暇」等）
- 計画的な休暇取得を促進するため、各部店において制度休暇取得計画・実績表を作成
- 半日単位や、連続休暇等との連結による長期間での取得も可能とするため、休暇取得ルールを柔軟化

（2）意識醸成（①記載内容の追加項目）

- 人事部が個人別の年休取得状況をチェックし、取得日数が少ない従業員には、個別に取得を勧奨
- 休暇を取得しやすい風土づくりをトップダウンで推進するため、役員も積極的に休暇を取得
- 従業員組合と人事部が労使一体となって年休取得を勧奨

<年休取得率の推移と目標>

<組合機関誌を通じた早帰りや年休取得の勧奨>



働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社三井住友銀行	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

以下項目をKPI・モニタリング指標に設定します

	項目	達成時期
KPI	① 本店各部在籍者の在宅勤務経験者数 2,000名 (※1) ② 男性の育児休業取得率 100% (※2)	2019年度
モニタリング	「柔軟な働き方」に関する従業員満足度(※3)	—

(※1)本店各部に在籍する基幹職の約半数に相当

(※2)短期育児休業を含む

(※3)年1回、全従業員を対象に実施する「職場アンケート」の調査項目

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

（1）柔軟に働けるインフラの整備

- 在宅勤務制度の対象者拡大・専用端末増台・利用勧奨期間の設定
- プライベート事由でも利用できるよう、時差出勤制度の利用事由を拡大
- 所属部店以外の拠点での勤務を可能とする、サテライトオフィス制度の利用勧奨
- スマートフォン・タブレット端末等の導入による、働く場所の柔軟化や、ペーパーレス化の推進
- 短期育児休業制度(最大10日間・100%有給)の周知及び利用勧奨

（2）意識醸成（①記載内容の追加項目）

- 男性の育児参画促進を目的に、①短期育児休業の取得対象者とその上司に人事部より個別に取得勧奨、②夫婦(他社勤務の方を含む)で参加可能な研修・セミナーの開催

<「働き方改革アワード」の表彰式・受賞部署による事例紹介>



<夫婦向けセミナー「パパママフォーラム」>

