



2022年3月24日

所定労働時間の短縮ならびに育児休業期間のキャリア算入について

株式会社百五銀行（頭取 伊藤 歳恭）は、従業員のワークライフバランスの充実を目的に、特定日における勤務時間の延長を廃止し、所定労働時間を短縮します。また、育児休業取得によるキャリア停滞を軽減するため、一定の育児休業期間を人事制度上の在任期間（勤続年数）に算入するよう改定を行いますので、下記のとおりお知らせいたします。

今後も当行は、従業員のワークライフバランスの充実を図るとともに、多様な働き方ができる職場環境を整備し、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できる組織づくりを進めていきます。

記

1 実施日

2022年4月1日（金）

2 所定労働時間の短縮

従業員のワークライフバランスの充実、その中でも特に、仕事と育児の両立にかかる障壁を解消するため、特定日（週初および月末）の所定終業時刻を17:45から17:15に改定します。

改定後	改定前
全 日 8:45～17:15（実労働7時間30分）	通常日 8:45～17:15（実労働7時間30分） 特定日 8:45～17:45（実労働8時間00分）

特定日（週初および月末）における勤務時間の延長は、仕事が終わってから子どもを保育園に迎えに行く従業員にとって、短時間勤務からフルタイム勤務に変更するにあたり、障壁となっていました。近年、働き方改革の推進などにより、業務の効率化が進み、生産性が向上していることから、今般、所定終業時刻を全日17:15に改定します。

上記改定により、年間で約32時間の所定労働時間の短縮になります。労働時間を短縮することで、家族と過ごす時間の拡大や、自己研鑽、健康増進に充てる時間などを創出し、従業員のワークライフバランスの充実を図っていきます。

3 育児休業期間のキャリア算入

仕事と育児を両立する従業員のキャリア形成を促進するため、一定の育児休業期間を人事制度上の在任期間（勤続年数）に算入します。

改定後	改定前
育児休業期間は、一定の期間まで人事制度上の在任期間に算入します。	育児休業期間は、人事制度上の在任期間に算入しません。

当行の人事制度は、職能資格制度を採用しており、各資格の昇格にあたっては一定の在任期間（勤続年数）が必要となっており、育児休業取得者の昇格が停滞する傾向があります。一方で、育児を通じて得られる経験や価値観も貴重なキャリアと考えられます。

今般、仕事と育児の両立を図りながらもキャリアアップをめざしやすい制度とするため、一定の育児休業期間を在任期間に算入するよう改定を行います。

また、2022年4月から段階的に施行される育児・介護休業法改正の趣旨に鑑み、男性従業員の育児休業取得、育児参画を促進していきます。

以 上