



平成 29 年 3 月 10 日

厚生労働省「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」における 『奨励賞（職業安定局長賞）』の受賞について

千葉銀行（頭取 佐久間 英利）は、平成 29 年 3 月 10 日（金）、厚生労働省が主催する「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の大企業部門において、『奨励賞（職業安定局長賞）』を受賞いたしましたので、お知らせします。

今年度創設された「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」は、誰もが安心して働き続けられる魅力ある職場づくりの推進にあたり、労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる企業・職場を表彰するものです。また、優れた取組事例を紹介し、社会全体に啓発・普及していく目的をもっています。

今回の受賞は、効率的な業務遂行による総労働時間の縮減や、業務プロセスの見直しによる B P R（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）の徹底、行員のスキルレベルにあった研修機会の提供といったこれまでの取組みが評価されたもので、金融機関では当行のみが受賞いたしました。

当行は、今後も、生産性の向上と「働きやすく、働きがいのある」職場づくりの両立・実現を目指してまいります。

以 上

「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」について

(1) 趣旨

- 人口減少下においても力強い成長を実現させるためには、労働者一人ひとりの労働生産性^{※1}の向上をつうじて「生産性革命」を図るとともに、「希望出生率1.8」や「介護離職ゼロ」を達成できるような誰もが安心して働き続けられる魅力ある職場づくり（雇用管理^{※2}の改善）を強力に推進する必要がある。
- こうした労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる企業・職場を表彰するとともに、優れた取組事例を収集し、広く啓発・普及していく。

(2) 審査基準

- 労働生産性向上（付加価値向上と効率化）
- 雇用管理改善（働きやすい・働きがいのある職場づくり）
- 経営理念（方針の策定・浸透）
- 組織成果（組織への好影響）
 - ・労働生産性の向上と雇用管理の改善が、生産性三原則^{※3}のもと、相互に関連性を持って改善が図られている。
 - ・その好循環が経営理念として従業員に周知・浸透されており、組織の成果に好影響を与えている。



- ※1 労働生産性とは、投入した労働量（例：従業員数、労働時間）とその結果、生産された産出量（例：付加価値額）との比率（労働生産性＝産出量／労働投入量）です。
付加価値額の測定方法は、複数ありますが、今回の表彰では簡易的に「人件費+減価償却費+営業利益」を付加価値としました。
- ※2 雇用管理とは、働きやすい、働きがいのある職場を実現し、働く人たちの生産性を高めるための人事施策です。採用・配置・人材育成、評価・処遇、ダイバーシティ推進、安全衛生、健康管理、福利厚生、労使コミュニケーション等、多岐にわたります。
- ※3 生産性運動の3つの原則である、①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配のことです。

以 上