

両立サポートブック

Happy Work,  
Happy Life!



地域を豊かにするリーディングカンパニー

## はじめに

本誌は、育児・介護等と仕事の両立への理解促進を通じた「働きやすい・働きがいのある職場環境の整備」と「自律的なキャリア形成支援」を主な目的として作成しました。

仕事と育児や介護、治療等との両立には、一人ひとり異なる課題や工夫があります。本誌では「両立ストーリー」と題して具体的な制度の活用事例と職員の声を掲載しています。多様なケースを知ることを通して、自身のキャリアデザイン・ライフプランニングの参考とするとともに、部下や同僚一人ひとりのワークライフバランスの実現に向けたサポートに活用してください。

また、本誌は、社外の皆さまにも広くご覧いただくことで、地域における DE&I（多様性・公平性・包括性）の推進に少しでもお役に立てたらと考えております。七十七グループの取組みが、皆さま一人ひとりの、充実した仕事と人生の好循環に広がっていくことを願っています。

## INDEX

人事部業務担当役員インタビュー／常務取締役 黒田隆士	01
両立ストーリー Case1／鹿島台支店 支店長 田頭一太	02
両立ストーリー Case2／ 七十七ヒューマンデザイン株式会社 アソシエイト 稲垣琴乃 (現 総合企画部 企画課 リーダー)	03
両立ストーリー Case3／幸町支店 リーダー 紺野麻衣	04
両立ストーリー Case4／コンサルティング営業部 ストラクチャードファイナンス課 工藤元基	05
育児との両立支援制度	06
介護との両立支援制度／柔軟な働き方の実現に向けた制度	07
七十七グループの両立支援および DE&I 推進に向けた取組み	08-09



# Interview

## 人事部業務担当役員インタビュー

回答者：常務取締役 黒田 隆士

聞き手：2025年度 DE&I ワークショップメンバー 山下支店 岩川 莉々香(2021年入行)

### 今回、両立支援をテーマに冊子を制作した背景を教えてください。

これまで「両立」というと、どうしても女性のテーマという印象が強かったと思います。しかし実際は、性別に関わらず、介護や育児に主体的に取り組むのが当然になってきています。また、不妊治療や更年期障害など、外からは見えない身体的・精神的負担を抱えて働いている人も少なくありません。つまり、両立は「誰かの問題」ではなく、「誰もが直面する可能性がある出来事」ということです。まずは、その前提を共有したいと考えました。

### 経営の視点から見ると、両立支援はどう位置づけられますか。

両立支援は「優しさ」だけを目的としているものではなく、「経営」における重要なファクターだと考えています。当行グループでは人的資本経営の基本方針を掲げており、人を大切にすることと同時に、人へしっかりと投資をして、一人ひとりの力を最大化することに重きを置いています。両立支援は、その基盤の1つだと考えています。

### 「迷惑をかけて申し訳ない」という当事者の声もあるのではないのでしょうか。

特に介護や育児休業の取得、時間短縮勤務をする行員等が、「周囲に申し訳ない」と感じているという声がありました。しかし、組織は「誰かが抜けても回る仕組み」であるべきです。AX・DX等を通じた業務の抜本的な削減を進めるとともに、属人的な業務を減らし、代替性を確保して、チームで支え合うことが、生産性向上にもつながります。また、支店長等のマネジメント職の皆さんへは、そういった部下たちの業務の把握や、一人ひとりのキャリアデザイン・ライフプランと丁寧に向き合って、あらゆるバックグラウンドをもつ行員等が活躍できるようサポートすることを期待しています。制度があっても利用できる環境が整わなければ両立は実現できませんので、組織全体で支援する体制をさらに磨いていきたいですね。

### 両立の経験を通じて、職員に期待することはありますか。

両立に向けた制度はぜひ積極的に使ってほしい。しかし、制度にぶら下がるのではなく、成長を続けてほしい。世の中はすさまじい速度で変化します。例えば、育児休業から復職した時には、自身の新しく芽生えた価値観と学び続ける姿勢を掛け合わせて、さらに価値を発揮できる存在であってほしいと期待しています。自分の「なりたい姿」の実現に向けて成長し続けるための機会や学習ツールは取り揃えていますので、ぜひ使っていただきたいです。そして、支えてくれた仲間を、次は自分が支えるという視点を持って、感謝の気持ちを持ちながら相互に高め合っていって欲しいです。

### 多様性とイノベーションの関係性についてはどうお考えですか。

同じ価値観の人間だけ集まっているのでは、新しい発想は生まれませんよね。最近はキャリア採用も増えていますが、多様な背景を持つ人材が議論に加わることで、地域やお客さまの多様なニーズに対して新しい付加価値を届けることができると考えています。両立経験者の皆さんの意見や価値観は、組織の多様性を後押しする1つの要素ですので、積極的に発信して欲しいですね。



### 地域への影響については、どのようにお考えですか。

七十七グループが両立支援やダイバーシティへ率先して取り組むことで、地域社会にも前向きな影響をもたらしたいと考えています。地域を豊かにするリーディングカンパニーとして、人的資本を最大限に活かし、地域に新しい価値を届ける循環をつくるのが、私たちの使命です。

### 最後に、読者の皆さまへメッセージをお願いします。

両立支援は特別な人のための取組みではありません。また、ワークライフバランスは一人ひとり捉え方が異なることを踏まえ、七十七グループで働く皆さんには、安心して制度を活用しながら、自らの成長にも責任を持ってほしい。そして、これを読んでいる学生の皆さんには、宮城や東北の地に対して、長く挑戦し続けられる未来を感じてもらえたら嬉しいですね。

七十七グループでは、人を大切にし、その力を最大化する経営を本気で実践していることをお伝えしたい。安心して挑戦できる環境の中で、一人ひとりが自分らしく力を発揮する未来を、ともに築いていきたいと考えています。

ありがとうございました!



# 両立ストーリー

## Case 1

### 現場でつくる、自分らしい働き方

#### — 支店長として、仕事と育児の両立を語る —



鹿島台支店 支店長  
田頭 一太

#### Profile

- 2006年 七十七銀行入行  
仙台市内および県外の営業店にて  
融資プロパー業務を中心に経験を重ねる
- 2015年 労働組合  
労働条件の改善や職場環境の整備に尽力
- 2016年 地域開発部  
地方創生にまつわるあらゆる業務を経験
- 2022年 小牛田支店次長
- 2023年 泉パークタウン支店長  
第二子出生時に2週間の育児休業を取得
- 2025年 鹿島台支店長 兼 松山出張所長

#### 利用制度

育児休業 (P6)

### 相談しやすい職場環境は 支店長が率先してつくるもの

私が日々のマネジメントでいちばん大切にしているのは、「前向きで明るい空気を、自分からつくること」です。

支店長という立場であっても、もちろんうまくいかない日もありますし、悩むこともあります。ただ、それでも「トップが暗い顔をしていたら、組織の空気は確実に重くなる」と思っているの、意識して、できるだけ明るく、前向きな姿勢で部下たちと接するように心掛けています。雑談を交えながら声をかけたり、席の近くに行き「どう?」と聞いてみたり。

特別なことをしているというより、日々の積み重ねですが、「話しかけやすい存在でいたい」という気持ちはずっと持ち続けていますね。

また、部下との関わり方についても、「待つより、自分から動く」ことを大切にしています。気になることがあれば、自分から声をかける。「間違っていました」「急ぎです」といったことも、遠慮なく言ってほしいと伝えています。報告しづらい、相談しづらいという空気があると、結局は誰にとっても働きづらい職場になってしまいますよね。

### 当事者として、 部下たちの仕事と私生活の調和を支援したい

育児や家族の事情については、仕事よりも優先されるべきものだと思っていて、「時間やタイミングを気にせず、何でも

言ってほしい」「できる限り配慮する」ということは、言葉にして部下に伝えてきました。

私自身も、支店長になってから、第二子誕生の際に育児休業を取得しました。支店長という立場で2週間の育児休業を取得することは、相応のスケジュール管理が必要でしたが、前倒して仕事の計画を立てて、状況に合わせて分割取得するなどして調整を行いました。

第一子の時よりも長く育児休業を取得し、送迎や家事を担う中で、家庭の中で起きていることを、さらにリアルに身をもって知ったように思います。「確かに大変だな」「一人では回らないな」と実感した経験は、部下の状況を想像するうえで、間違いなく自分の財産になっていますね。

加えて、育児を経験してから、人との関わり方にも少しずつ変化が出てきたように感じています。同じ言葉でも、どのタイミングで、どんな気持ちで伝えるかによって、相手の受け止め方はまったく違う。子どもは反応が素直なので、やり取りをする中で「今、この声かけでよかったのか」「もう少し待った方がよかったのか」と自分を振り返る場面が増えました。そうした感覚は、部下育成やマネジメントにもつながっていると思っています。

育児休業中の部下についても、定期的にコンタクトを取るようにはしています。「遠慮はいらない」「何かあれば、いつでも言ってほしい」ということだけは、最初にきちんと伝えて、連絡方法などの形式にこだわらずその人の状況や気持ちに寄り添った関わり方を大切にしたいと思っています。

### 一生懸命取り組めば、必ず仕事は楽しくなる

各種制度については、「迷うくらいなら、一度使ってみればいい」と思っています。育児休業や短時間勤務などの制度は、甘えではなく、働き続けるために用意されたものです。

一方で、制度を気持ちよく使うためには、普段の仕事にしっかり向き合い、自分の役割を果たしていることが前提になると思っています。役割を懸命に果たしているからこそ、周囲も自然と応援してくれる。私は、その関係性の中で制度が「生きたもの」になるのだと感じています。

仕事か、私生活か、どちらかを選ぶのではなく、どちらも自分の人生の一部として大切にしたい。完璧にはできなくてもいいし、うまくいかない日があってもいい。それでも仕事にやりがいを感じながら「成長し続けていく」という選択を、若い世代が現実のものとして描ける職場でありたいと思っています。

色々な仕事がありますが、一生懸命取り組めば、必ず仕事は楽しくなる。一緒に働く仲間仕事の楽しさを実感してもらえるように、マネジメントとして背中を見せていきたいですね。



家族で色々な場所に足を運んでいます



鹿島台支店 リーダー  
長瀬 奈々子  
(2010年入行)

#### 育児休業取得中

田頭支店長の部下であり、2025年3月に第一子を出産。現在、復職に向けて準備中!

### 復帰に向けた、ワクワク感

現在、育児休業を取得しています。

休業に入ってから、支店長とは定期的に連絡を取っていて、「最近どう?」と気にかけてもらえることが、何より心強く感じています。職場から離れている期間でも、「自分はちゃんとつながっている」と思えることが、安心感につながっています。

育児休業中には、「Work Work すこやかセミナー」(P8)という復職支援セミナーにも参加しています。育児の合間に、自分自身と向き合う時間を持たせたことが新鮮で、「復職後、どんな自分でいたいか」を考えるきっかけにもなりました。同じく育児休業中の方や、育児と仕事の両立経験者の方とコミュニケーションが取れるので、復職への不安が払拭されます。

また、子どもを連れて支店に足を運び、先輩方とお話しする機会もあったのですが、「おかえり!」「待っているよ」と声をかけてもらい、復職後の働き方を具体的にイメージできるようになったと感じています。職場の空気を肌で感じられたことで、「早く戻りたい」という気持ちが、より強くなりました。

今は、復職後の生活や働き方を整えるために、身の回りの準備を進めていて、住む場所のこと、保育園のこと、日々の家事分担のことなどを、パートナーと話し合い、「育児をしながら働き続けていくための土台づくり」をしています。復職に対する不安がまったくないわけではありませんが、それ以上に、「またこの職場で働けることが楽しみ」というワクワク感が、今は大きくなっています。

安心して戻る場所があることに感謝しながら、復帰の日を前向きに迎えたいと思っています。

「愛着」と「余裕」を大切にしながら

— 早期復帰という選択 —



## 両立ストーリー

Case 2



### 「仕事が楽しい」

#### 早期復職してやりたいことがあった

出産後、産後休暇と1ヵ月半程度の育児休業を経て、早期に復職しました。早期に復職した理由は、「仕事が楽しい」という気持ちが一番大きかったと思います。育休に入る前に担当していた企画を途中で引き継ぐことになってしまったことも、ずっと心残りでした。

また、現実的な話になりますが、金銭面のことも考えました。国から支給される育児休業給付制度はありがたいのですが、実際に振り込まれるまでに時間がかかることもあり、「やっぱり働いて、毎月きちんと給与を受け取れる状態に戻りたい」と思っていました。

今は、事務的な業務と企画的な業務の両方を担当しています。報告の取りまとめや数字の管理に加えて、お取引先へ提案する福利厚生サービスの企画・検討などにも関わっています。私はもともと話すことが得意ではないので、お客さまや社外の方に説明をする前には、伝える内容を書き出して整理するようにしています。不安だからこそ、しっかり準備してお客さまとの面談に臨んでいるのですが、提案がうまく先方に伝わった際は大きい達成感を感じますね。

復帰後は、限られた時間の中で仕事を進めるために、業務を可能な限り仕組み化することも意識してきました。例えば、必要な数字が自動で出るように工夫するなど、「日常の運用が

重くならない形」を心がけています。今では、私が突然不在になっても業務がストップしないように、日々のタスクが整理されています。

### 子どもは一人で育てない。

#### 色々な人と交わりながら、子どもは育っていく

現在セレクト時差出勤制度を利用して、勤務は16時までなので、16時半頃には会社を出て、17時20頃に子どもを迎えに行きます。夫の方が帰りが遅いため、お迎えは私の役割です。

帰宅後は、できるだけ子どもと過ごす時間をつくるようにしています。絵本を読んだり、保育園で覚えてきた手遊び歌と一緒にやったりしています。保育園で色々な事を覚えてくるので、日々の成長が楽しみで仕方ありません。親だけではなく、色々な人たちと交わりながら、子どもは育っていくんだと強く実感しています。

働きながら育児をする中で、私自身が大切にしているのは、「愛着」です。働きたいという気持ちも本当ですし、子どもとの関係もとても大切です。どちらかを選ぶのではなく、両方を大事にするために、自分なりに工夫しています。たとえば、朝は早く出る分、迎えはできるだけ早く行くようにしています。保育園で最後になる時間帯は避けたくて、「なるべく寂しい思いをさせない」ということは、自分の中で大事にしている軸です。甘えてきたときには、家事の最中でも「ちょっと待ってね」と声をかけながら、できるだけすぐに応じるなど、子どもが安心して健やかに成長できるよう、情緒的な絆を大切にしています。仕事と子どもを天秤にかけたときには、「子どもを取る」と決めています。

そして、職場にもとても支えられています。子どもが熱を出したときには、迷わず休ませてもらっています。以前、上司から「仕事の代わりはいるけれど、ママは一人しかいないよ」と言われたことがあり、その言葉には本当に救われました。

夫が育児に自然に関わってくれている背景には、夫の職場においても両立へ配慮する環境が整っていることもあると思います。ただ、それ以上に、「育児は二人でやるもの」という感覚を当たり前を持っている人だというのが大きいです。そして、家庭の中だけで何とかしようと思わず、職場や周囲にも相談しながら、無理なく回る形をつくってきました。良い意味で「人に頼る力」が身に付いたように感じています。



### 自分らしくいることで生まれる、仕事と育児の好循環

これから育児やライフイベントを迎える方にお伝えしたいのは、「心の余裕を大切にしてほしい」ということです。余裕がなくなると、仕事も育児も、どちらも上手く回らなくなってしまおうと思います。「これがあると、自分は少し楽になる」「これがあると、心に余裕が生まれる」というポイントがあるなら、そこは我慢せず、自分らしく生きて欲しいと思います。

それぞれの生活リズムや価値観に合った選択を重ねていくことが、結果的に、仕事にも育児にも良い循環を生んでいくと思いますので、自分の価値観を大切にしながら一緒に挑戦し続けていきましょう。



お気に入りの洋服を着てバシャリ♪

七十七ヒューマンデザイン株式会社  
企画部 アソシエイト

稲垣 琴乃  
(現 総合企画部 企画課 リーダー)

#### Profile

- 2016年 七十七銀行入行  
仙台市内の営業店にて資産運用提案業務に従事
- 2020年 地域開発部 情報開発課  
人材紹介業への参入に携わる
- 2023年 七十七ヒューマンデザイン株式会社  
創業メンバーとして活躍  
第一子出生時に約1ヵ月半の育児休業を取得

#### 利用制度

- ・セレクト時差出勤制度 (P7)
- ・早期復職支援制度 (P6)
- ・育児休業 (P6)

## 「どちらも、自分の人生」

— 融資プロパーとして、  
母として働き続けるという選択 —



## 両立ストーリー

Case 3



幸町支店  
融資プロパー管理監督  
リーダー  
紺野 麻衣

### Profile

- 2012年 七十七銀行入行  
県内外の営業店にて融資ローン業務を中心に経験を重ねる
- 2020年 幸町支店  
融資プロパー業務を担当
- 2022年  
融資管理監督業務に従事  
第一子出生時に約8ヶ月育児休業を取得

### 利用制度

- ・セレクト時差出勤制度 (P6)
- ・早期復職支援制度 (P6)
- ・育児休業 (P6)

### 「待っている人がいる」早期復職への想い

現在は、融資プロパー業務を中心に、ローン業務や外国為替業務の管理監督をしています。8ヶ月の育児休業を経てフルタイムで復帰しましたが、限られた時間の中で成果を出すために、自分なりに働き方を組み立て直してきました。セレクト時差出勤制度(8時15分~17時)を利用して、朝方に集中して業務に取り組んでいます。

早期復職を決めた背景には、いくつかの思いがありました。当時、休業直前に緊急入院となり、引継ぎや挨拶が十分にできないまま育休に入ってしまった。こうした心残りがあったので、業務の感覚や自分のスキルをできるだけ維持したまま戻りたいという気持ちもありました。加えて、支店から「戻ってきてほしい」「帰ってくる場所はある」と何度も声を掛けてもらったことが、早期復職する大きな後押しになりました。また、育児休業後に慣れた環境で復帰できたことは、働きやすさの面でも非常にありがたく感じています。

### 価値ある仕事を積み重ね、信頼を築く。 理解を得る努力は惜しまない。

育休前と比べて最も変わったのは、優先順位の付け方です。帰る時間が決まっているからこそ、リスクの高低や重要度を見極めたうえで、業務上の判断をする場面が増えました。できるだけ前倒しで進めることを意識するようになり、時間の

使い方に対する感覚はむしろ以前よりもシビアになったと感じています。

復職後は、自分の勤務時間帯について、同僚だけでなく必要に応じてお客さまにも伝えるようにしています。「私は原則として17時までの勤務なんです」とお伝えすることで、夕方以降のアポイントや連絡は、必要最小限に抑えられるようになりました。伝えることには多少の勇気が要りましたが、価値のある仕事を積み重ね、信頼していただくことで、ご理解が得られると思っていますので、そのための努力は惜しまず続けていきたいと考えています。

### 手放すものがあれば得るものもたくさんある。 すべての経験を自分の武器にする。

家庭では、夫と役割を細かく決めすぎないことを大切にしています。送迎だけは「朝は夫、帰りは私」と決めています。それ以外は「できる方がやる」というスタンスです。結果として、育児の負担は夫の方が多いかもかもしれません。それでも、同じく仕事をしているからこそ互いの大変さを理解でき、自然に支え合える関係ができていて感じています。それぞれの夫婦で「やりやすいかたち」を追及していけると良いですね。

生活面で意識的に手放したのは、「完璧を目指すこと」でした。食事は宅配や市販品も活用し、掃除も最低限にする。髪も短く切り、セットの時間を短縮しました。100点を目指すのをやめたことで、無理なく両立できるようになったと思っています。



また、育児を経験したことで、仕事においても変化を感じています。言葉にできないニーズを汲み取る力や、想定外の出来事への対応力、物事を落ち着いて受け止める姿勢は、育児というマルチタスクをこなす能力が求められる状況に置かれたことで、以前よりも身につけてきたように思います。子育てでも仕事も、どちらかを犠牲にするものではなく、どちらも自分の人生の一部なので、すべての経験を自分の武器にしていくことが理想です。

変化に向き合いながら働き続けていくことは、当たり前ではなく、悩むこともあると思います。これから育児やライフイベントを迎える皆さんにとって、私の存在や働き方が「変化を楽しみながら働く」という選択をするきっかけになれば嬉しいですね。



子どもの笑顔が大きな力になっています！

# 両立ストーリー

## Case 4

「一番大変な時期に、家族のそばにいる」

—1カ月の育児休業を取得して見えたこと



ストラクチャードファイナンス課  
工藤 元基

### Profile

- 2017年 七十七銀行入行  
仙台市内の営業店にて融資プロパー業務に従事
- 2021年  
コンサルティング営業部ストラクチャード  
ファイナンス課へ  
ミドルバック業務を経て現在フロント業務を担当

### 利用制度

- ・育児休業 (P6)

## 仕事と家庭における、自分の「選択」

ストラクチャードファイナンスの分野で、営業推進やお客さまとの交渉を行うフロント業務を担当しています。以前は後方で案件を支える事務方の業務を担当していたのですが、管理する立場で案件に触れるうちに、「自分ならこうしたい」と想像を膨らませるようになりました。いずれは案件を「つくる側」として携わりたいという想いが強くなり、フロントの業務に挑戦した経緯があります。

育児休業を取得したのは、家族の事情が大きな理由です。妻も私も両親は現役で働いており、気軽に親族に育児をサポートしてもらえる環境ではありませんでした。また、先輩方から「生後2~3か月が一番大変な時期」と聞いていたこともあり、その時期を支えたいと思い、里帰り出産から戻るタイミングに合わせて、1カ月の育休取得を選択しました。

## 不安な気持ちを「事前準備」と「自己研鑽」で払拭

正直なところ、取得前には不安もありました。ストラクチャードファイナンスの領域は、制度改正や市場環境の変化が早く、常に情報のアップデートが必要です。そのため、「不在の間に感覚が鈍ってしまうのではないか」「復帰後に元の水準に戻れるだろうか」といった気持ちはありました。

だからこそ、取得前には手持ち業務をできるだけ前倒しで整理し、引継ぎも丁寧に行うことを意識しました。また、育

休中も日経新聞やニュースには継続的に目を通し、可能な限り相場感覚を保つようしていました。

一方で、育児休業中に「資格の勉強も進められるかもしれない」と思っていた部分については、考えが甘かったことを痛感しました。生後間もない赤ちゃんがいる生活では、まとまった時間を確保すること自体が難しく、想像以上に育児は体力も気力も必要だと実感しました。その分、育児にしっかり向き合い、家族にとって最も大変な時期を一緒に過ごせたことは、自分にとって非常に大きな経験になったと思っています。

## 「相互理解の深化」による「チームの進化」

復帰後は、時間の使い方に対する意識がより強くなりました。仕事量自体が大きく変わったわけではありませんが、「働けるときに集中して働き、帰るときは帰る」というメリハリを意識するようになり、朝の時間を有効に使うなど、自分なりに工夫する場面が増えています。結果として、仕事の進め方にも良い変化が生まれていると感じています。

男性の育児休業は、制度としては整っていても、女性の育児休業と比べると「取りづらい」と感じている方も多いと思います。ただ、私自身の経験としては、早めに上司やチームに共有し、準備を重ねることで、実際に取得し、問題なく復帰することができました。

「取る決めてから伝える」のではなく、「検討している段階から少しずつ共有する」ことで、周囲も準備がしやすくなり、自分自身も安心して取得できたと感じています。

必要な時期に、必要な形で。準備を重ねれば、育児休業の取得は周囲との相互理解の促進や、業務の効率化が実現し、チームの進化に繋がると実感しています。



子どもを連れて伊香保温泉に行きました。



コンサルティング営業部  
ストラクチャードファイナンス課  
リーダー  
深瀬 翔太  
(2010年入行)

工藤さんの上司であり、自身も2児の父親で育児にも積極的。休日は息子の野球の応援で大忙し!

## 「仕事の代わりはできる。でも家族の代わりはできない」—マネジメントとして大切にしていること—

工藤さんから育児休業取得について相談を受けたとき、全く特別なことだとは思いませんでした。制度がある以上、男性も女性も、必要ときに自然に使えることが大切だと思っています。

私自身、「仕事の代わりはできるけれど、家族の代わりはできない」ということを、部下には日頃から伝えていきます。チームで支え合えば仕事は回りますが、家族との時間は本人にしか担えません。だからこそ、育児に関わることを前向きに応援しています。

今回も、工藤さんが早めに相談してくれたことで、チームとして準備ができ、スムーズに送り出すことができました。その過程で、業務の整理や共有が進み、「誰か一人に依存しない体制」をあらためて整える良い機会にもなったと感じています。結果として、チーム内の情報共有や主体性が高まり、「誰かが休んでも成果を出せる状態」に近づいている実感があります。こうした積み重ねは、働きやすさだけでなく、組織としての安定性や生産性の向上にもつながっていくと考えています。

これからも、一人ひとりの事情に応じた制度利用や働き方をきっかけにチームの運営力が上がり、結果として組織の力が底上げされていく。そんな循環を大切にしていきたいと思っています。



# 育児との両立支援制度

仕事と育児の両立に向けた諸制度を紹介します。  
男女ともに、育児を「キャリアの分断」ではなく「成長の機会」と捉え、  
両立できるようあらゆる支援制度を整備しています。

■ …女性    ■ …男女共通  
■ …男性



## 主な両立支援制度

### ◆育児休業

満3歳未満の子と同居して養育する行員等が対象で、同一の子につき2回取得可能。休業中は無給だが、期間中は国から給付金が支給される。この出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内については、さらに2回(合計4回)まで取得できる。

### ◆育児休業早期復職支援制度

子が満1歳に達する月の第1営業日まで勤務時間短縮の措置を受けずに職場復帰する行員に対し、子が満3歳になるまで子1人につき月額2万円の支援金が給与日に支給される。

### ◆企業主導型保育園利用

提携先の企業主導型保育園に空きがある場合、地域住民より優先して入園可能。宮城県内30園と提携している(2026年3月末時点)。

### ◆育児のための勤務時間短縮・時間外勤務の制限等

小3までの子を養育する場合、下記4パターンの時短勤務が選択可能。また、申出により時間外・休日勤務の制限や免除、深夜勤務の措置設けることができる。

- ① 10:00~16:00 (実働5時間、休憩1時間)
- ② 9:45~16:30 (実働5時間45分、休憩1時間)
- ③ 9:30~17:00 (実働6時間30分、休憩1時間)
- ④ 9:00~17:00 (実働7時間、休憩1時間)

### ◆看護等休暇

小3までの子の看病や予防接種、入園・入学式への参加等のため、1ヶ年を通じ10日を限度に休暇を取得できる。(無給:1時間単位での)

### ◆看護等を目的とする特別積立休暇

小3までの子の看病や行事参加のため、本来消滅する有給休暇を積み立てた分から、1日単位で利用できる。(有給)

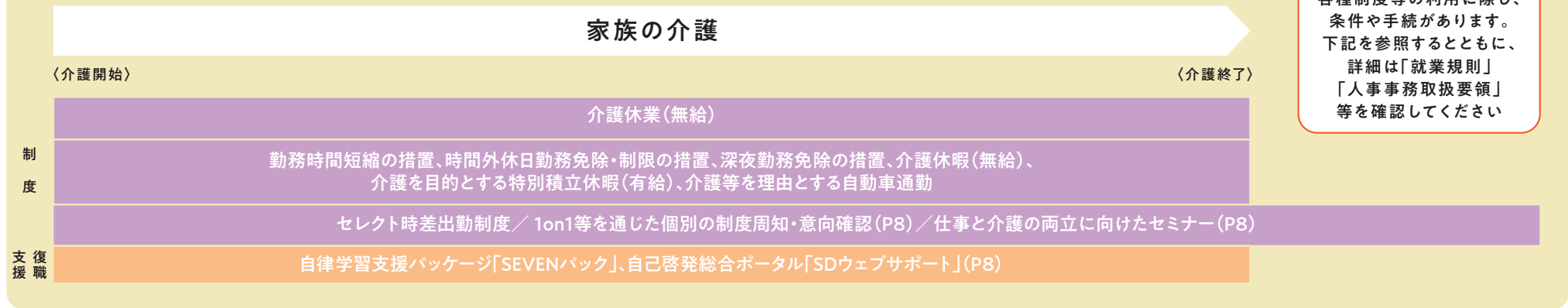
### ◆育児を理由とする自動車通勤

一定の通勤要件を満たし、小学校卒業までの子の送迎等を目的に希望する場合、基準に該当すれば自動車通勤が認められる。

# 介護との両立支援制度

要介護者(対象:配偶者、子、本人および配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)を有する行員等を対象に、仕事と介護の両立体制づくりや、要介護者の介護を目的に利用できる制度を整備しています。

## 仕事と介護の両立に向けた諸制度一覧



## 主な両立支援制度

### ◆介護休業

要介護者1人につき通算1年の範囲内で取得可能。休業中は無給だが、国から介護休業給付金が支給される。

### ◆介護休暇

要介護者の介護や世話を目的として、1か年を通じ10日を限度に1時間単位で休暇を取得できる。(無給)

### ◆介護等を目的とする特別積立休暇

1ヵ月以上連続した休暇を希望する場合、消滅する年次有給休暇を積み立てた分から取得でき、1ヵ月以上1日単位で利用できる。(有給)

### ◆介護を理由とする自動車通勤

一定の通勤要件を満たし、要介護者の送迎等を目的に希望する場合に、基準に該当すれば自動車通勤が認められる。

### ◆介護のための勤務時間短縮・時間外勤務の制限等

要介護者の介護を目的に、下記2パターンの時短勤務を選択でき、半日休暇も取得可能。また、申出により時間外・休日勤務の制限や免除、深夜勤務免除の措置も受けることができる。

- ①9:45～16:00(実働5時間15分、休憩1時間)
- ②9:00～17:00(実働7時間、休憩1時間)

# 柔軟な働き方の実現に向けた制度

### ◆セレクト時差出勤制度

右記6パターンから選択し、1日単位で就業時間をスライドすることができる。ただし、裁量労働制適用者や育児・介護による時短勤務利用者は対象外となる点に注意が必要。

区分	始業時刻	終業時刻	休憩時間	実働時間
セレクトA	7:15	16:00	1時間	7時間45分
セレクトB	7:45	16:30	1時間	7時間45分
セレクトC	8:15	17:00	1時間	7時間45分
セレクトD	9:15	18:00	1時間	7時間45分
セレクトE	9:45	18:30	1時間	7時間45分
セレクトF	10:15	19:00	1時間	7時間45分

### ◆不妊治療を目的とする特別積立休暇

不妊治療を目的として1ヵ月以上連続して休暇を希望する場合、消滅する年次有給休暇を積み立てた分から取得でき、1ヵ月以上1日単位で利用できる。(有給)

### ◆ヘルスケア休暇

健康管理を目的に1ヵ年につき1日、年次有給休暇とは別に休暇を取得することが可能。(有給)  
〈取得例〉人間ドック・婦人科検診の受診、各種疾病による医療機関への通院等

### ◆ワークライフバランス休暇

仕事と家庭生活の両立および自己啓発を目的とし、1ヵ年につき1日、年次有給休暇とは別に休暇を取得することが可能。(有給)  
〈取得例〉子の学校行事への参加、各種ボランティアへの参加、外部セミナーの受講等

### ◆ライフプラン休職制度

自己啓発等によるスキルアップや配偶者転勤時における就業継続、ならびに不妊治療や介護等の私生活と仕事の両立などの事由に応じて、一定の期間休職できる制度。(無給)

【CAREER(自己投資・自己啓発)】

私費就学・留学・リカレント教育などのスキルアップや、配偶者の国内外の転勤への同行(主に海外転勤)を目的に、一定の条件を満たすことで3年以内の取得が可能。

【LIFE(一定期間のプライベートへの専念を支援)】

不妊治療等の治療や、介護休業範囲外の家族の介護等を目的に、一定の条件を満たす頃で1年以内の取得が可能。

# 七十七グループの両立支援および DE&I推進に向けた取組み

七十七グループは、個性と能力を最大限発揮できる職場環境の実現に向けて、「七十七グループのDE&I」の推進の一環として両立支援に取り組んでいます。

## 〈七十七グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)〉



### 社内における両立支援等への取組み

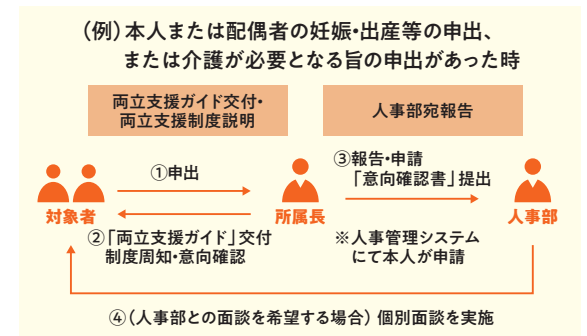
#### 1 育児との両立支援に向けた「Work Work すこやかセミナー」の開催

育児をキャリアの分断ではなく成長の機会と捉え、育児休業取得者等を対象とした復職支援セミナーを年4回開催しています。キャリアを考えたり、子育てのコツを学ぶとともに、両立経験者との座談会を実施しています。



#### 4 両立支援制度の個別周知・意向確認の仕組みがあります

1on1ミーティング等の機会を捉え、所属長が育児や介護に関する職員の状況をヒアリングし、利用可能な制度について個別に周知を行います。今後の働き方や、制度の利用に関する意向確認を行い、組織として両立に向けたサポートを行っています。



#### 2 介護との両立に関する理解促進セミナーの開催

介護に直面した際に利用できる社内制度や行政等のサービスに関する知識を習得するとともに、部下や同僚から相談を受けた際の正しい配慮や対応方法について学びます。

#### 3 多様性への理解促進を目的としたカリキュラムの実施

アンコンシャスバイアスへの意識醸成や性別特有の健康課題への理解促進(プレコンセプションケア、男女の不妊治療、男女更年期、生理・PMS等)等への理解促進に向けた研修会等を開催しています。

【2025年度に新設したカリキュラム】

・ダイバーシティカレッジ

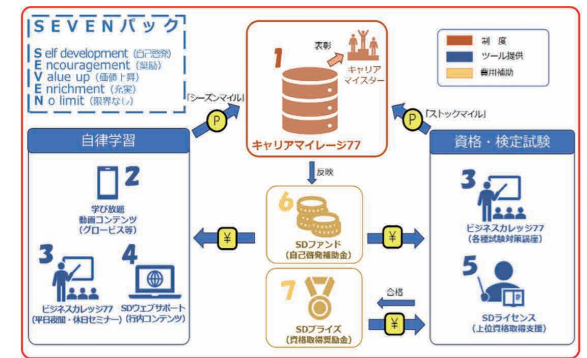
若手行員から役員まで、性別問わず参加。「未来志向ワークショップ」を通じて、年齢や性別、所属や役職の垣根を越えて「多様な人材が活躍できる職場環境」や「成果に繋がる組織コミュニケーション」についてディスカッションし、本質的な多様性の重要性を学び合いました。



#### 5 自律学習支援パッケージ

##### 「SEVENパック」の利用促進

自律的なキャリア形成に向け、キャリアマイレージ制度を中心に、自律学習ツールの提供と金銭的支援を組み合わせたパッケージとして体系化し、各支援策をメニューとして提供しています。多くのコンテンツを用意し、自分のライフスタイルに合わせて時間を柔軟に活用し、学習することが可能です。



#### 6 育休等取得者を対象とした社内ネットワークツール「Work Work すこやかTalk」

産前・産後休暇および育児休業取得中の女性行員を対象に、SDウェブサポートを利用した社内ネットワークツールを用意しています。育休等取得者同士で復職や両立に向けた情報交換を行うとともに、ダイバーシティ推進室からのお知らせを定期的に受け取ることができます。

## 地域のDE&I推進に向けた取組み

DE&Iへの取組みについては、社内への普及のみならず、地域全体への浸透や推進に向けた活動を展開しています。人事部ダイバーシティ推進室が中心となり各種セミナーの講師として登壇しているほか、地方自治体や企業などと協力しながら、多様性の尊重と包括的な社会の実現を目指していきます。

### 1 地方自治体との連携

宮城県をはじめとする各自治体と連携し、各種セミナーへの登壇や地域課題の解決に向けた施策の検討を行っています。

2025年度は、仙台市が主催する「Girls Power Forum in SENDAI『先輩たちと話そう!働くっておもしろい?』」に後援し、当行行員がオブザーバー参加しました。女子学生や働き始めて間もない女性に対し、多様な働き方やリーダー像を発信するとともに、働きやすい・働きがいのある環境づくりに向け意見交換を行いました。



### 2 地域企業との連携

人事部ダイバーシティ推進室が中心となり、地域企業の皆さまを中心に、キャリアやダイバーシティ、ワークライフバランスに関する出前授業を展開しています。出前授業では、単なる知識提供にとどまらず、参加者の皆さまとともに課題を共有し、解決の視点を見出す「共創」の場としての役割も果たしています。



### 3 北海道・東北地銀DE&Iワークショップの立上げ

北海道・東北地域に本社をおく地方銀行で協働し、DE&Iをテーマとしたワークショップを立ち上げました。各行における取組みや課題を共有するグループワークを通じ、参加行とのネットワークを構築するとともに、多様な人材の活躍に向けた協働施策を実施しています。七十七グループでは、サイドジョブ(社内兼業)制度で「DE&Iワークショップメンバー」を募り、本ワークショップに参加しています。

【2025年度に実施した協働施策】

・未来をつくるキャリアクロストーク  
高知銀行の河合祐子頭取を招いた基調講演や、各行で活躍する行員を招いたパネルディスカッション、企業の枠を越えた座談会等を開催し、2回の開催で270名の方が参加しました。



## 外部評価等

### 1 女性活躍推進法にもとづく一般事業主認定「えるぼし(3段階目)」



### 2 次世代育成支援対策推進法にもとづく特例認定「プラチナくるみん」



### 3 「みやぎ働き方改革実践企業2024年度」



### 4 公益財団法人日本青年会議所が主催する「ベビーファースト運動」参画



### 5 健康経営優良法人2026(大規模法人部門)~ホワイト500



## 編集後記

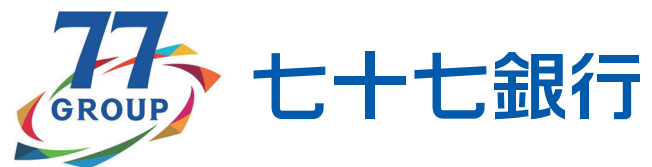
### おうばいとうり 桜梅桃李

桜は桜、梅は梅、桃は桃、李(スモモ)は李、それぞれの花が独自の美しさを発揮するように、自分らしくあることの価値を表現する言葉。

本誌は、私たち、2025年度におけるDE&Iワークショップメンバーで編集いたしました。サイドジョブ(社内兼業)制度を利用して、あらゆるDE&Iにまつわる企画立案や施策実施に携わの中で、一人ひとりの「なりたい姿」の実現においては、仕事と私生活の両立が重要な要素であると痛感しました。本誌は、当行グループのDE&I推進における現在地を示す、とても意義深い内容に仕上がっていると思いますので、社内外問わず多くの方に読んで頂きたいと思っています。これからも、役員全員が、それぞれの色や形の花を咲かせられる「多様だからこそ強い」組織を目指して、あらゆるバックグラウンドを持つ人材が活躍できる企業文化を醸成してまいります。

2025年度DE&Iワークショップメンバー 一同





地域を豊かにするリーディングカンパニー

発行／株式会社七十七銀行  
(2026年6月)