

【企業・団体名】 **株式会社 鹿児島銀行**

代表者 : 取締役頭取 松山 澄寛

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市金生町6-6

従業員数 : 2,098 名(男性 1,176 名、女性 922 名) ※2023年3月時点

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 株式会社鹿児島銀行 / 2017年11月8日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

○仕事と育児の両立支援

- ・育児休業(子どもが2歳まで取得可能)
- ・出生時育児休業(育児休業期間を通算して当初10営業日の給与および賞与の全額支給)
- ・育児のための勤務時間短縮制度(子が小学校3年生まで取得可能)
- ・時間単位休暇・子の看護休暇・介護休暇・半日休暇・配偶者出産休暇の制度有り
- ・ウェルネス休暇(不妊治療のための休暇)制度を導入
- ・在宅勤務制度、時差勤務制度の導入
- ・オンライン休日セミナー「がんばるパパママ応援セミナー」を開催
- ・産前休暇前面談の実施
- ・キャリアアドバイザーによる育児復職者への面談の実施
- ・企業主導型保育所「かぎん保育園ゆめいろ」の設置
- ・出産祝金の支給
- ・育児・介護・不妊治療に関する相談窓口の設置
- ・両立支援制度の周知・促進のため、行内研修等の実施

○休暇の取得促進

- ・年2回の連続休暇(合計10日間)、シーズン休暇(3ヶ月毎に1日)100%取得
- ・各種休暇の完全取得を目標に計画取得を促進
- ・子が出生した男性行員及び所属長宛に、育児休業取得推進の連絡を個別に実施

○長時間労働縮減の促進

- ・リフレッシュデー(原則毎週水曜日)、リフレッシュウィーク(2月と8月の各1週間)を設け、早帰りを徹底。
- ・ライトダウンデー(原則第1・第3金曜日)を設け、一斉の定時退行を実施。
- ・朝型勤務、インターバル勤務の導入
- ・19時完全退行
- ・休日出勤原則禁止

②業務効率を上げるための取組について

- ・ペーパーレス化を推奨し、電子ファイルでの保管・共有で業務時間の削減。
- ・会議時間は原則30分以内とする。
- ・オンライン形式での研修を行い、移動等にかかる時間の短縮・削減。
- ・行内インターネット上で早帰り推進日の周知や掲示を行い、意識醸成を図る。

③取組のアピールポイントについて

【新規】

- ・2023年4月よりウェルネス休暇制度の導入
生理や不妊治療、健康診断の再検査などを理由に取得可能(有給扱い)
- ・新人事制度の開始
専門性の高い特定の業務を担当する「専門キャリアコース」や、営業目標を持たず事務を担当する「特定職コース」の新設。一人ひとりが描くキャリアパスやライフイベントに応じた働き方をサポート。
⇒結婚や出産、育児、教育環境に応じて柔軟にコースを選択できる。
勤務地区分(エリアフリー・エリア限定)の選択制を導入。男女問わず「エリア限定」を選択した行員は、本人の生活の本拠地から通勤可能な範囲内を勤務地とする(県外転勤が無い)。
⇒夫が単身赴任をする必要がなくなり、夫婦ともに育児に参画できる。

【これまでの実績】

- ・プラチナくるみん認定企業
 - ・かごしま「働き方改革」推進企業認定
(2022年度実績)
 - ・有給休暇取得率:77.5%(付与 48,391日、取得 37,522日)
 - ・育児休業取得率:男性91%、女性97%(出生時育児休業および育児休業を通算して10営業日は有給扱い)
- ※当行は「子が出生して2歳の誕生日を迎える前日まで」を育児休業取得可能期間としていることから、必ずしも子の出生と同一年度内に育児休業を取得するとは限りません。ただし、取得期間内に取得対象者全員が必ず育児休業を取得しており、取得期間を定めない取得率は男女ともに100%を維持しています。

【社員の声】

- ・妻が里帰りから戻るタイミングで育児休業を取得しました。企業全体で育児を応援しようという雰囲気がありスムーズに取得することができました。(20代男性)
- ・復職前の面談では、体調の変化や悩みなど親身になって話を聞いてくださり、仕事と育児の両立に対する不安が解消されました。(30代女性)

【今後の取り組み・目標】

- ・2022年4月より開始した「出生時育児休業(産後パパ育休)」の取得率向上を図る。
- ・従業員全員のエンゲージメントの維持・向上を図る。