

◇株式会社鹿児島銀行

事業内容	銀行業
所在地	鹿児島県
従業員数	約 2,300 名

1. 取組の経緯

- ・ 男女雇用機会均等法の改正等を契機に従来からポジティブアクションに積極的に取り組んできている。女性の活躍機会が拡大することで、現在では営業等のビジネスの現場でも女性が力を発揮し、企業経営上のメリットも明らかになっている。
- ・ 2005 年育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法をきっかけに就業規則等の諸規定を改定。
- ・ 2008 年「人材の活性化」「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の向上」を目的に人事制度を改定。
- ・ 2001 年度均等推進企業表彰鹿児島労働局長賞受賞。
- ・ 2005 年度ファミリー・フレンドリー企業表彰鹿児島労働局長賞受賞。
- ・ 2007 年度次世代育成支援対策推進法の認定取得。

2. WLB等支援制度の概要

制度・取組	概 要
WLB・ポジティブアクションのための社内体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別な社内体制は無いが、経営トップがWLBやポジティブアクションの推進を明確に表明し、人事制度の中で積極的に取り組んでいる。
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業制度は取得日数や取得条件で法を上回るものとなっている。 ・ 短時間勤務制度を整備。 ・ ボランティア休暇、シーズン休暇、エンゼル休暇（男性従業員対象の配偶者出産休暇）、リフレッシュ休暇制度を整備。 ・ WLB支援制度を行内報、通達等で周知している。 ・ 新入、中堅行員、管理職など各階層別の研修会でWLB推進の理解を図っている。 ・ 子育て支援手当を導入（2008年から）。
労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇を取りやすくするための半日休暇の導入。 ・ 連続休暇、シーズン休暇、記念日休暇の完全取得。 ・ 定時退行を目指す月4日間のリフレッシュ・デー、年2週間のリフレッシュ・ウィークを実施。 ・ 業績評価の項目として休暇の取得状況や早帰りの実施を設定。

<p>女性を始めとした多様な人材が活躍できる職場作り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 社内公募制による女性の職域拡大（審査、営業支援、マーケティング、マネー・アドバイザー等）。 ▪ 女性社員向けの休日セミナー、女性管理職養成のための研修等。 ▪ 新入行員の公私にわたる指導・相談係として「オセ⁴制度」を導入（男女問わず）。 ▪ 女性のロール・モデルとなるよう女性の役席者を積極的に登用。現在では女性支店長が3名、女性役席者は150名を超えている。
--------------------------------	--

3. 仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげる取組

(1) 取組内容

(WLB支援制度の利用促進)

- WLB支援制度の改正については、行内報、通達、業務連絡、組合ニュースなど各種の方法で周知を図っている。ニュース・リリースも積極的に行っており、行内のみならず地域の企業への意識啓発にも繋がるものと考えている。
- 2008年から当行の「行動規範」にWLBという文言を取り入れている。「行動規範」は研修等を通じて徹底している。
- 頭取が対外的に「男女とも育児休業取得率100%」を明言していることから、男性の育児休業取得も進み、現在では対象者のほとんどが取得できている。
- 従業員の休暇取得状況や労働時間管理については、管理職の業績評価の項目として盛り込まれている。
- 利用しやすい、柔軟なWLB支援制度の整備を進めている。例えば、従業員へのアンケートで学校行事への参加のための半日休暇の要望が多かったため、2005年から半日休暇制度を導入した。職場にとっても働く側にとっても好評である。
- 役席者には30代の女性も多く、今後育児休業の対象となる可能性も高い。役席者の代替体制として「業務マスター制度」を導入している。業務マスターは役席者候補の位置付けで、役席者が育児休業で抜けても対応できる体制づくりを進めている。

(多様な人材の活用を進める取組)

- 2008年4月から「働きがいのある職場作り」の実現に向けて、「人材の活性化」及び「WLBの向上」を目的に、特に女性の活躍機会促進のための新人事制度を導入した。「総合職」・「特定総合職」（転居を伴わない）に加えて「専門職」コースの新設、専門職における「ポスト・チャレンジ制度」（公募制）の導入、「特定総合職」からの管理職登用の導入、「特定総合職」の限定地区の変更の導入等、機会の拡大と多様なキャリアの形成を可能とし、優秀な人材の確保を可能とするものである。
- 同時に契約行員の正行員化を実施した。契約行員184名に加えて、契約行員としての内定者95名も正行員として採用した。

⁴ 「オセ」は「年長者」を意味する鹿児島方言。

- 従来から地道にポジティブアクションを進めてきたことから、女性が活躍できる職場となっており、女性支店長が3名、女性役席者は150名を超えている
- 新入行員に対して、従来はインストラクター制度を導入していたが、2009年4月から「オセ制度」に改変する。新入行員に同性の役付者が1人付き、公私にわたる指導・相談係（メンター）となるものである。

（仕事の効率化）

- 当行独自の融資支援システムを開発した結果、業務の効率化に大きく寄与した。このシステムは他行でも導入する例が出てきており、新たなビジネス・チャンスになっている。

（2）取組の効果

- 女性の活躍機会が拡大することで、業務の範囲も広がり、営業等のビジネスの現場でも女性が力を発揮している。女性はコミュニケーション能力が高く、中小企業に対する営業で成果を上げている。各支店では女性行員とのコミュニケーションを円滑にするため、女性の支店長代理を求める声も高い。
- WLB推進は、採用活動において優秀な人材を確保できるメリットが大きい。女性が働きやすい企業は男性にとっても働きやすいという意識が浸透してきていると思われる。
- WLB推進の取組が新聞等で取り上げられることにより、外部からヒアリングの申し込みや、セミナー講師として呼ばれる機会が増えた。企業イメージの向上だけでなく、地域の企業におけるWLB推進にも寄与していると感じる。
- 融資支援システムの導入により業務が効率化した。

（3）今後の課題

- 様々な休暇制度が整備され、利用も進んでいるが、通常の有給休暇の取得率はあまり上がっていないので、取得促進策を検討している。
- 休暇の増加、早帰りの推進が業務のプレッシャーになっているという声もあるので、バランスを取る必要もある。社員のメンタル面のケアにも力を入れている。
- 学校の行事への親の参加については、学校側でも働く父親・母親が参加しやすいような配慮をもっとしてほしいと思うことがある。WLB推進には社会全体の取組が必要と思う。

（インタビュー実施日：2009年2月17日）