

所在地 鹿児島県
 設立年 1879年
 業種 金融業、保険業
 事業概要 銀行業
 従業員数 2,098名(時点:2023年3月末、正社員のみ)



はじめよう、あたらしいコト。
鹿児島銀行

Kagoshima Bank

POINT

- ◆生理による体調不良、不妊治療、健康診断・人間ドックの再検査を事由に取得できるウェルネス休暇(有給)を導入
- ◆性別を問わず取得できる休暇にすることを意識して設計。当事者ヒアリングを経て使いやすさを考慮し、時間単位の取得も可能としている
- ◆「まずは導入してみよう」という姿勢と配慮が、従業員にも好意的に捉えられている

導入背景

多様な人材を採用し、誰もが働きやすい環境づくりを積極的に推進

- 働き方改革には早くから取り組んでおり、組織に考え方が浸透している。特に2017年に19時以降の残業を原則禁止にしてから働き方改革の取組が加速した印象がある。働き方改革に取り組む前は、部署によっては遅くまで働いていた時期もあったが、現在は、緊急対応が必要な業務以外の深夜労働はなく、残業もほぼ発生していない。年次有給休暇取得率も8割弱であり、働き方改革は従業員にとっては当たり前のことになっている。
- 多様な人材の採用を進めており、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。

プラチナくるみのプラス認定制度をきっかけに、ウェルネス休暇を導入

- 2017年にプラチナくるみの認定を取得。2022年に「プラス」認定制度ができた際に、不妊治療を受けている従業員への配慮の必要性を踏まえ、不妊治療を事由とした休暇制度の新設について検討を始めた。
- あわせて、既存の生理休暇についても、名称が直接的で取得しづらいとの声が以前からあったため、同時に見直しを行うことにした。
- 生理休暇は対象が女性に限定されるため、男女平等および健康経営の観点から、健康診断・人間ドックの再検査受診も休暇取得事由に追加し、これらをウェルネス休暇として一本化することで制度の汎用性を高め、2023年4月から運用を開始した。

制度・運用の特徴と効果

ウェルネス休暇は生理による体調不良、不妊治療、健康診断・人間ドックの再検査受診に利用可能

- ウェルネス休暇は、性別を問わず、事由に該当すれば、定められた日数を取得できる制度である。
- 取得事由と取得可能日数は、「生理により就業が著しく困難な場合」(所要日数)、「不妊治療もしくはそれに関連する検査などで通院が必要な場合」(年間5日)、「健康診断・人間ドック受診後に再検査の指示があった場合(再検査受診)」(年間1日)としている。
- 法定の生理休暇には取得日数の上限が定められていないこともあり、生理に起因する事由の場合は、ウェルネス休暇でも取得日数の上限を設けていない。また、ウェルネス休暇への改定前から、生理休暇は有給としていた。取得が多い従業員でも、取得日数の実績は年間10日程度である。不妊治療の日数については、法定の介護休暇と子の看護休暇が5日であることに倣い5日とした。
- 以前は、健康診断・人間ドックの受診をもともと有給の特別休暇(名称なし)としていたが、再検査受診は対象外で、年次有給休暇を利用するか、土日に対応するしかなかった。しかし、年次有給休暇を利用しなければならないとなると、再検査に消極的になる従業員もいたため、再検査受診をウェルネス休暇の取得事由の1つとした。
- ウェルネス休暇は、時間単位での取得も可能にした。制度設計にあたり、不妊治療をしている従業員から、通院のために数時間程度だけ仕事を抜けることができればありがたいとの話を聞いた。また、生理の場合も、午前中は元気に出社したが、昼過ぎから体調が悪くなるという場合もあるため、時間単位で取得できるほうが制度の利便性が高いと考えた。
- 申請は勤怠管理システムで行うため、取得時に上司に事由を直接伝えなくても、システム上で識別できるようになっている。また、取得にあたっての診断書等の提出は不要としており、再検査を事由とする場合も、受診の証明は求めている。

「まずは導入してみよう」からスタートし、当事者ヒアリングを経て詳細を検討

- 2023年4月に15年ぶりに人事制度を改定した。ウェルネス休暇もそのタイミングでスタートさせたいという強い思いがあり、導入に至った。全く新しい休暇制度ではなく、生理休暇から派生する休暇であったこと、また新しい人事制度のスタートに間に合わせるというゴールが明確であったことから、組織内の意思決定もスピーディーに行われた。日数や事由は、運用開始後でも見直しができるため、「まずは導入してみよう」というところから始めた。
- 制度設計にあたって留意した点は、男性も取得できる休暇にすること、また、目的がわかりにくならないようなネーミングにすることであった。特にネーミングについては、「不妊治療休暇では取得しづらいのではないか」という意見があったほか、生理も不妊治療も再検査も、「健康管理」というキーワードで束ねることができるという考えから、最終的に、ウェルネス休暇と名付けた。
- 取得の心理的なハードルを下げるために、管理職研修や役付者の研修などで、休暇を取得しやすい環境を作るよう、繰り返し伝えている。ここ数年、男性育休や産後パパ育休の創設など、世の中でも休暇取得によるワーク・ライフ・バランスを推進する風土や意識が醸成されている。とはいえ、地域や年代によっては、浸透しにくいこともある。そのため、上司が誰でも休暇を取得しやすい雰囲気づくりを今後も継続する必要があると考えている。

組織として第一歩を踏み出したことが従業員にも好意的に捉えられている

- ウェルネス休暇の導入後、不妊治療をしていた従業員から、「不妊治療に配慮してもらえるようになったのは嬉しい」との声を聞いた。組織として第一歩を踏み出したことが、従業員にも好意的に捉えられているようだ。
- これまでは、不妊治療をしている従業員の把握が難しかったが、ウェルネス休暇を新設したことで把握が可能になり、仕事と治療の両立により配慮した取組の検討も可能になると考えている。
- 最近ではワーク・ライフ・バランスへの関心が高い学生が多く、新卒採用においては、休暇がどの程度取得できるかという質問が非常に多くなっている。そのため、休暇制度やその取得状況は、従業員の定着や採用に大きく影響していると考えている。

その他の特別休暇として、ボランティア休暇や、取得事由を限定した特別休暇を複数導入

- その他の特別休暇として、ボランティア休暇や、裁判員制度に基づく裁判への出席時、災害に被災した際などに利用できる特別休暇を導入している。
- ボランティア休暇は、1997年に導入したボランティア活動を事由として取得できる休暇で、原則として月に5日まで、年間12日を上限としている。2016年に熊本地震が発生した際には、多くの従業員がボランティアに行き、その際にボランティア休暇が活用された。
- 裁判員制度ができたタイミングで、特別休暇の取得事由に裁判員制度に基づく裁判への出席を含めた。有給で必要な日数を付与しており、上限は設けていない。
- 災害時に取得できる特別休暇も有給の休暇である。鹿児島県は台風が多く、家の浸水等により出勤できない場合等、災害による被害を受けた際に必要な日数を取得できる。
- その他、法定の子の看護休暇及び介護休暇を有給としている。
- 特別休暇は取得事由が限定されているため、特別休暇制度が増えたとしても、年次有給休暇の取得率が下がることはない。事由があてはまる場合には特別休暇を取得し、年次有給休暇はリフレッシュ等に活用する傾向があると考えている。

▶ 制度利用・担当者の声

当社では健康経営に取り組んでおり、健康診断受診率は100%ですが、再検査の受診率が伸び悩んでいました。私自身が健康経営推進の担当者でもあるため、社員への啓発の意味も込めて、健康診断の再検査受診を目的に、ウェルネス休暇を率先して取得しました。当日の検査だけではなく、例えば大腸検査など事前準備の段階から体力を消耗してしまう検査もありますが、検査当日に休暇を取得したことで、検査後に十分な休養を取ることができました。また、社員の中には、県内の遠隔地に赴任していても、検査はかかりつけの鹿児島市内の病院で受けたいという人もいます。その場合は移動にかなりの時間を要するケースもありますが、休暇を取得したことで、検査後急いで仕事に戻る必要がなく、精神的にも余裕を持って再検査に臨むことができたという声を聞いています。今後も、多くの従業員にウェルネス休暇をはじめとした様々な休暇制度を活用してもらいたいと考えていますので、引き続き企業と従業員双方について健康に対する意識を高めるために、社内の啓発活動にも積極的に取り組んでいきたいと思っています。