

株式会社 熊本銀行 様の両立支援の状況

【基準を満たしている項目】

行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

- 「フレキシブル休暇制度」「時間単位有給休暇制度」を周知し、プライベート事案による休暇取得を促進する
- 男性の育児休業取得率を90%以上とする
 - 社内イントラに「フレキシブル休暇制度」「時間単位有給休暇制度」の掲載箇所を表示し周知、さらに階層別研修時に制度の活用方法を従業員に周知した。また、育児参画がしやすい風土を醸成するために育休取得後は「育児経験レポート」をコミュニケーションツールとして活用、好事例を紹介する等した。結果として、男性の育児休業取得率が100%となった。

計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：100%

年次有給休暇を含む制度休暇取得状況を業績表彰に反映する等、年次有給休暇取得促進の措置を実施

時間外労働及び休日労働に関する状況

○直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

合計時間数が各月全て45時間未満



- Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。**
(育休を取得された社員の感想や両立支援にあたっての上司、同僚の声などをご回答いただければと思います。)

【育休取得した男性行員の感想】

第一子誕生後1か月程度の育休を取得しました。今回が初めての育児でしたので、育休中は新生児期の大変さを実感しました。育休を取得したことで、夫婦で試行錯誤しながら復職後の両立を見据えた生活に整えていくことができました。今後も夫婦お互いのキャリアを尊重し、協力しながら、子どもとの時間を大切にしていきます。また、今回の経験を踏まえて、これから育児を予定している人へアドバイスやサポートを行っていきたいと思います。

【上司の声】

子育ては周りの協力ももちろん必要ですが、先ずはご夫婦の協力が最も大事だと思います。男性の育休も当たり前の社会となっています。育休の経験を活かし、後輩パパママの良き先輩家族になってほしいと思います。また業務面についても、自身を振り返る良い機会になったかと思います。この経験を今後の仕事の更なる成長に繋げてほしいと思います。

- Q2 行動計画における仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しの取組において、職場内でどのような影響がありましたか。**

男性の育休については、取得者が安心して育休を取得できるよう職場全体でサポートを行うことで、一体感が生まれコミュニケーションの活性化が図れています。また、休暇中の業務の引き継ぎのため業務の見える化ができ、属人的な業務の解消につながっています。

- Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。**

従業員一人ひとりの違いを尊重しながら支えあい「誰もが」自分の生活と仕事を大切にしながら成長できる職場の実現を目指します。