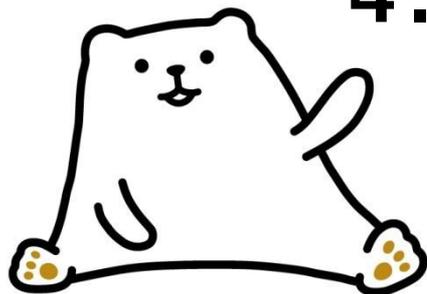


鹿児島市女性活躍応援リーダーズ ～事例発表～



株式会社鹿児島銀行
2025年10月4日

1. 鹿児島銀行の概要
2. 女性活躍推進の取組みについて
3. 当行の両立支援について
4. 課題および取組みについて



1. 鹿児島銀行の概要

創業	1879年(明治12年)10月6日
資本金	181億30百万円
預金	5兆699億円
貸出	4兆4,235億円
店舗数	153か店 (本支店115・出張所36・海外駐在員事務所2)
従業員数	2,117人(男性:1121名、女性:996名)



九州フィナンシャルグループ

(2025年3月31日時点)

1. 鹿児島銀行の概要(人事制度)

多様性の尊重と働きがいの向上

一人ひとりが描くキャリアパスや生活スタイルに応じた働き方に対応

総合職

ゼネラリストコース

専門キャリアコース

※入行3年目以降に選択可能

特定職

※入行3年目以降に選択可能

プロフェッショナル職

選択制 エリアフリー・エリア限定

コース

■総合職

ゼネラリストコース

銀行業務全般

※入行時は原則ゼネラリストコースでの採用となります。

専門キャリアコース

特定の専門業務

(IT、市場国際ビジネス、金融資産、法人コンサル、その他)

■特定職

営業目標を持たず
事務を主に担当する

■プロフェッショナル職

高度な専門業務を担うコース

勤務地区分

エリアフリー

勤務地を限定しない

エリア限定

原則として自宅(実家)から、
通勤可能な範囲を勤務地とする
※鹿児島県・宮崎県のみ対象。

2. 女性活躍推進の取組みについて

(1) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定

第1次行動計画：2016年4月1日～2021年3月31日（5年間）

第2次行動計画：2021年4月1日～2026年3月31日（5年間）

基本方針：～すべての女性が意欲を持ち、キャリアの継続と能力発揮を可能とする企業へ～

第2次行動計画目標	(1)職位登用	①女性管理職比率 5.5%以上 ②女性役席者比率 33.0%以上
	(2)配置育成	③法人営業担当女性比率 13.0%以上 ④本部女性比率 30.0%以上
	(3)定着	⑤育休復職者の1年後在職率 93.0%以上

積極的な
育成・登用

女性のキャリア支援を
拡充し、自律的な活躍
を促進する

両立支援

仕事と育児・介護等の
両立を可能とする職場
環境を実現する

意識改革

女性の就労意欲向上
を図るとともに、男性・
管理職の女性に対する
固定概念を刷新する

2. 女性活躍推進の取組みについて

(2) 「行動計画」の進捗状況（2025年3月末時点）

		2025年3月末時点
第2次行動計画目標	(1) 職位登用	① 女性管理職比率 5.5%以上 ② 女性役席者比率 33.0%以上
	(2) 配置育成	③ 法人営業担当女性比率 13.0%以上 ④ 本部女性比率 30.0%以上
(3) 定着	⑤ 育休復職者の1年後在職率 93.0%以上	⑤ 97.1% ※2023年度復職者対象



2026年3月末の目標達成に向けて様々な施策に取り組んでいます



2. 女性活躍推進の取組みについて

(3) 最近の主な取組み

～ビジネスカジュアルの導入～



性別に基づく服装ルールを見直す「ジェンダー平等」、冷暖房器具の電力削減等による「脱炭素社会の実現」、および自主性を尊重し柔軟な組織風土を醸成する「組織活性化」を目的として、ビジネスカジュアルを導入しました。(2021年8月試行開始、2022年4月本格導入)



8 働きがいの経済成長も 「出生時育児休業（産後パパ育休）」前倒しの創設



育児・介護休業法改正で2022年10月に創設することが求められていた「出生時育児休業（産後パパ育休）」を半年前倒して2022年4月に創設しました。

■ 育児休業取得者推移

男性取得率 100%

2020年度 56人
2021年度 79人
2022年度 66人

女性取得者数（年間平均）

2020年度 23.7人
2021年度 32.9人
2022年度 44.7人



8 働きがいの経済成長も



キャリアリターン制度の導入

転職・進学などによるキャリアアップや結婚・育児・介護など家庭事情に伴い、当行を退職した行員の再雇用制度を導入しました。

2. 女性活躍推進の取組みについて

(3) 最近の主な取組み



～女性活躍推進にかかる研修強化～

- 女性行員向け法人営業休日セミナー（年2回開催）
＜2021年度参加者＞ 70名
- 女性中堅行員研修（2021年度より新設）
＜2021年度参加者＞ 60名
- 女性役席者向けキャリアアップ研修（2021年度より新設）
＜2022年度参加者＞ 18名 ※人事部による指名制



学ぶ機会の充実を図ることで
キャリアパスの多様化と自律的
キャリア形成の支援に取り組ん
でいます。



◀ 「女性役席者向け
キャリアアップ研修」の様子

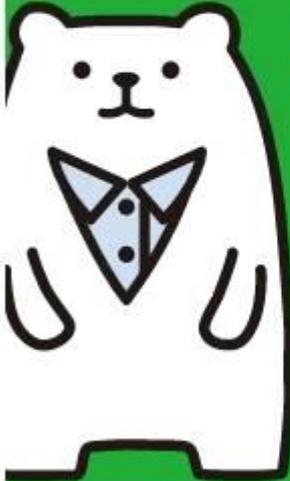


【参考】ビジネスカジュアルの導入(2022年4月～)

2022年4月1日より
ビジネスカジュアル
始めます。

BUSINESS CASUAL

～誰もがより働きやすい社会に～



当行では、SDGs・働き方改革への取り組みの一環として、**ビジネスカジュアル**での勤務を開始いたします。
ご理解いただけますようお願い申し上げます。

ビジネスカジュアルの具体例

 ノーネクタイスタイル	 その日の天候や気温に応じたスタイル
 着付きシャツにスラックス	 ジャケットにパンツやスカート



身だしなみ基準

ヘアスタイル

ポイント!

- ✓ ヘアスタイル全体にまとまりがある。
- ✓ 髪の毛の色はナチュラルであり明るすぎない。地毛との境目や色むら、髪の毛の日焼けにも注意。
- ✓ ヘアアクセサリーは髪をまとめる事が目的! 華美でない、大きすぎない、目立たない落ち着いたデザインとする。

GOOD!	BAD
	
<ul style="list-style-type: none"> 髪の色はナチュラル。過度な明るさや地毛との境目がないようにまとめている。(後付け色ではない) 髪にツヤは必要にならないようにまとめている。(ヘアアクセサリー) 	<ul style="list-style-type: none"> 髪質のダメージはすつりやまとみ、夜間や長時間の乾燥によるダメージが懸念。 過度なヘアアクセサリーは髪をまとめる目的を失い、目立たない落ち着いたデザインとする。
	
ヘアアクセサリーは髪をまとめることを目的として着用し、華美でない大きすぎないヘアアクセサリーは目立たないデザインや色である。シンプルなものがある。	<ul style="list-style-type: none"> 華美なデザイン、多すぎたデザイン、大きすぎるものは目立つヘアアクセサリー。 ヘアアクセサリーは髪をまとめる目的を失い、目立たない落ち着いたデザインとする。



ビジネスカジュアル				オフィスカジュアル				カジュアル			
お客様対応や取引先訪問の際にふさわしい服装								当行が認める働きやすいカジュアルな服装			
											
ジャケット + 着付きシャツ + スラックス	ジャケット + 着付きシャツ (ネクタイ) + スラックス	着付きシャツ (ノーネクタイ) + スラックス	着付きシャツ + スラックス	ポロシャツ/タートル + スラックス	ポロシャツ/タートル + パンツ	ジャケット + シャツ + フラックス	ジャケット + パンツ	Tシャツ + パンツ	ジャケット + パンツ	ジャケット + パンツ	ジャケット + パンツ
											
ジャケット + シャツ/ブラウス + スカーフ/リボン	ジャケット + カットソー + スカーフ/リボン	ジャケット + きれい目ワンピース	ジャケット + タートルネック + スカーフ/リボン	フロンツブルゾン + タートルネック + パンツ/スカート	コート (カーディガン) + タートルネック + スカーフ + パンツ/スカート	短見えの襟トップス + タートルネック + パンツ/スカート	きれい目Tシャツ + パンツ/スカート	ジャケット + パンツ	ジャケット + パンツ	ジャケット + パンツ	ジャケット + パンツ

2. 女性活躍推進について

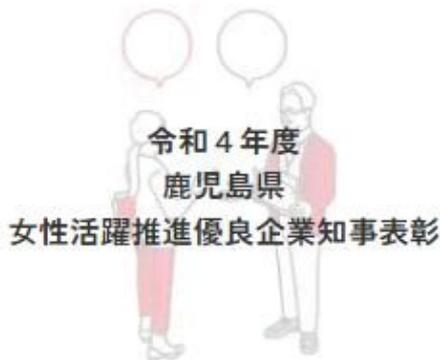
(4) 福利厚生

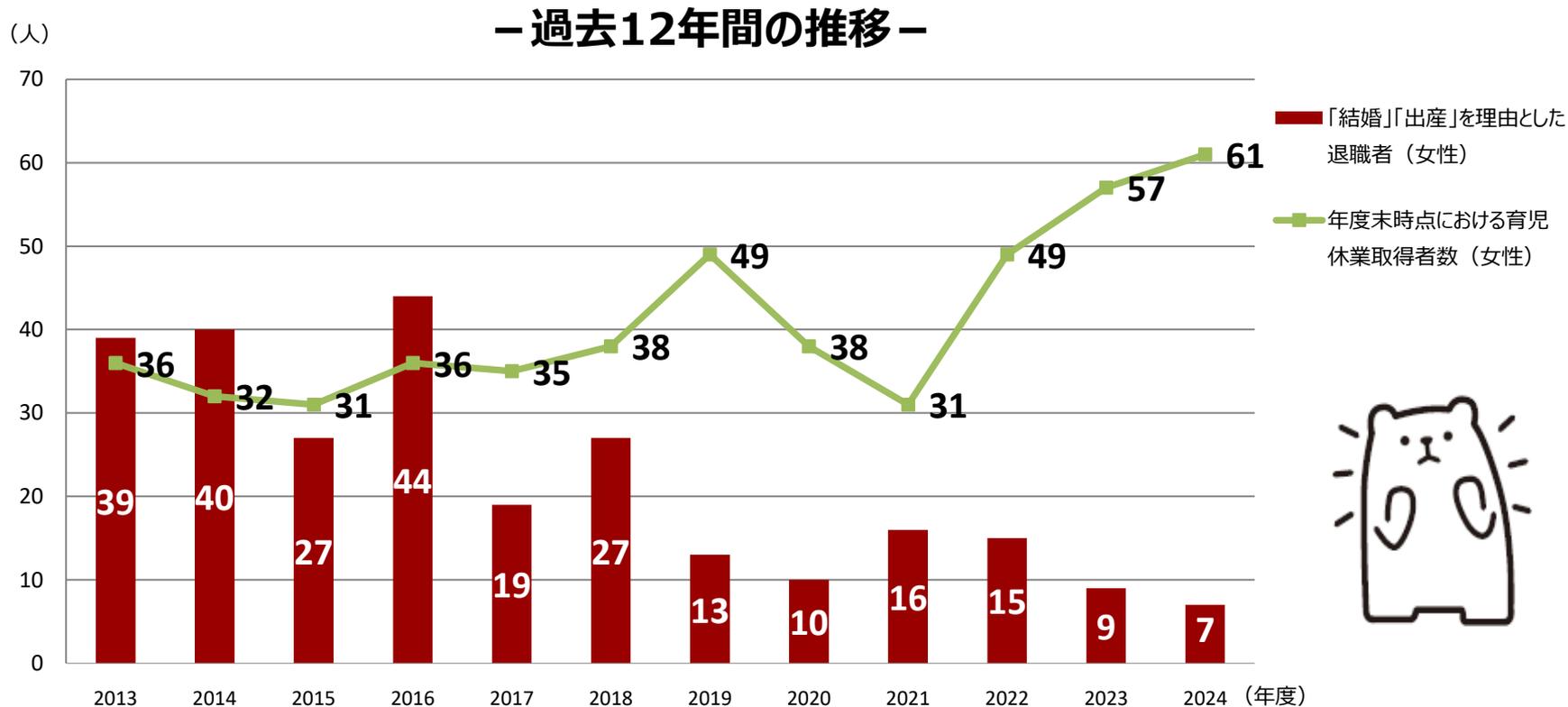
休日休暇

- ▶ 完全週休2日制
- ▶ 連続休暇
(年2回、平日5日間連続)
- ▶ シーズン休暇(3ヶ月毎、平日1日)

仕事と家庭の両立支援

- ▶ 育児休業(男女共に**100%取得**)
- ▶ 勤務時間短縮制度
- ▶ 出産祝金
- ▶ 19時以降の残業原則禁止





2. 女性活躍推進の取組みについて

(5) 外部機関からの評価

鹿児島県内金融機関で初めて「プラチナくるみん」を取得（2017年）※労働者数301人以上の県内企業では初認定



認定名称等	認定機関	認定日等	登録番号
かごしま子育て応援企業	鹿児島県	2008年9月1日	001
くるみん認定	厚生労働省	2007年、2009年、2011年、2013年、2016年	—
プラチナくるみん認定	厚生労働省	2017年10月10日	—
イクボス宣言、「鹿児島市イクボス推進同盟」への加入	鹿児島市	2017年11月8日	—
鹿児島県女性活躍推進宣言企業	鹿児島県	2018年2月16日	23
第1回イクボスアワード受賞	鹿児島市	2022年10月4日、2023年11月15日	—
かごしま「働き方改革」推進企業	鹿児島県	2022年11月8日	26
令和4年度鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰	鹿児島県	2022年11月17日	—
最優秀将来世代応援企業賞		2023年5月29日	—
えるぼし（3つ星）認定	厚生労働省	2024年11月6日	—

3. 当行の両立支援制度について

(1) 子の出生前後

制度	内容
産前・産後休暇	・産前6週間（多胎妊娠は14週間）産後8週間の休暇取得可能
出生時育児休業	・子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に取得可能 ・取得可能日数：1日～4週間、分割取得：2回まで ・育児休業と通算して10営業日有給、以降無給
育児休業	・子が2歳に達する日（誕生日前日）まで取得可能 ・取得可能日数：1日～、分割取得：2回まで ・出生時育児休業と通算して10営業日有給、以降無給
エンゼル休暇	・子が出生した日以降2週間以内に2日以内の休暇取得可能 ・対象者：男性行員
出産祝金	・第1子：10万円、第2子：20万円、第3子：30万円
育児休業給付金 （雇用保険）	・原則子が1歳になる前々日まで ・休業開始から180日まで：休業前賃金の67% ・休業開始から181日以降：休業前賃金の50%
育休前・復職前・復職后面談	・休職前・復職前・復職後に人事部による面談を実施

3. 当行の両立支援制度について

(2) 育児休業から復職後

制度	内容
子の看護等休暇	・中学校就学前の子（1人につき5日、2人以上は10日を限度） ※感染症に伴う学級閉鎖等および入園（入学）式、卒園（卒業）式も対象
勤務時間短縮	・小学校3年生までの子（7つの勤務パターンから選択）

(3) 介護休業

制度	内容
介護休業	・家族1人につき原則として通算184日の範囲内で3回を上限 ・負傷または身体・精神の障害により、2週間以上の常時介護を必要とする状態
介護休暇	・家族1人につき5日、2人以上は10日を限度（1日または時間単位可） ・負傷または身体・精神の障害により、2週間以上の常時介護を必要とする状態、 および対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスを受けるために 必要な手続きの代行、その他の対象家族に必要な世話等
勤務時間短縮	・対象家族1人につき最初の利用開始から3年間で2回以上利用可能 （3つの勤務パターンから選択）

4. 課題および取組み

【課題】管理職の女性比率が低い

【要因】管理職候補となる母集団が少ない ⇒ 【取組み】積極的な登用・研修の充実

【課題】男女の勤続年数に差がある

【要因】結婚を理由とした女性の退職が多い ⇒ 【取組み】退職行員の再雇用



**研修や人事制度の充実を図り、
引き続き女性活躍推進の取組みを推進することで
多様なキャリアパスの実現を目指していく**



ご清聴ありがとうございました

以 上

