



## 株式会社京都銀行

人事部長 幡 宏幸さん(右) 人事部長代理 山川 正剛さん(左)

### 企業プロフィール

- 事業内容：普通銀行業務
- 従業員数：3,218名(2011年3月現在)
- URL：<http://www.kyotobank.co.jp>

## 地域社会の繁栄に奉仕する

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 従業員の声を聞き分析する
- ② 人材育成と連動した両立支援制度を拡充する
- ③ さらに従業員の声を聞き改善する

### 女性キャリアサポートプロジェクト 地域社会の繁栄に奉仕する

当行は、1941年に京都府下の4行が合併し「丹和銀行」として創立されました。1951年に「京都銀行」に改称し、1953年に本店を京都市に移転しました。創立以来、一貫して「地域社会の繁栄に奉仕する」という経営理念のもと、豊かな地域社会の創造と地元産業の発展に貢献することを基本的な使命とし、地元京都における最大のリテールバンクとして地域社会の皆様へ質の高い金融サービスを提供、一層の信頼を深めていただけるよう日々邁進しています。

2005年以降は、経営ビジョン「広域型地方銀行」に基づき、近畿2府3県における店舗・ATMの拡充を図り、地域に密着した営業を展開、さらに2011年4月には、中部経済圏の名古屋への再出店を果たしました。

### 女性キャリアサポートプロジェクトの立ち上げ

当行では、総合職・一般職の区分を設けず、意欲・能力で昇格を決定しています。もともと女性が活躍する企業風土でしたが、銀行業務が多様化・高度化し、競争が激化するなかで、将

来にわたって企業の競争力を維持・強化していくためには、女性が意欲・能力を十分に発揮して、より活躍できる職場環境の整備をすすめることが重要だと認識のもと、総合的な支援策として2007年4月に「女性キャリアサポートプロジェクト」を立ち上げ、①両立支援②能力開発③再雇用を総合的に推進しました。具体的には、育児休業期間の満4歳までの延長、職場復帰支援プログラムの創設、育児短時間勤務制度の創設、女性管理職登用のための研修等です。

これにより、2010年3月末までに女性役員100名という数値目標も達成しました。2011年12月時点では、女性役員137名、役員予備軍である主任は313名在籍しています。2011年4月以降は、「きららプログラム」を実施し、人材活用、能力開発、女性活躍推進会議の設置の3つの施策により、女性がさらに活躍できる体制を強化していくための課題や情報収集等を行い、銀行と従業員が一体となって働きがいのある職場づくりと、従業員の満足度向上を図っています。

### 「連続休暇」とジョイフルデー

### 多様な休暇制度の充実

上記のような両立支援の取組と連動するよ



営業統轄部  
主任  
黒木 知子さん  
(ジョイフルデー、育児休業)

### 平日休暇の メリットを活かす

ジョイフルデーを先日取得して、保育園の見学・体験をしました。子どもも時期になれば保育園か幼稚園に通わせるつもりなので、平日にしかできないこととして準備を兼ねている見学したいと思っています。実は、一昨年0歳児保育の様子を見るために、夏にジョイフルデーを取得しました。次は休暇制度を利用して幼稚園の下見を考えています。

### 上司の協力で育児休業を安心して取得

定年まで仕事を続けたいと考えていたので、上司への育児休業の相談の際にその旨を伝えると「ぜひ取得して、同じポジションで頑張ってください」と理解を示してくれました。引継ぎのために職場の他のメンバーをつけてもらい、長めの引継ぎ期間を設けてもらいましたので、きちんと引継ぎした上で育児休業に入れました。

職場復帰後も「明日に回せる仕事だったら残業せずに定時で帰るように」と配慮してもらいました。自分にとっても子どもにとっても、この助走期間を設定してもらえたことは、とても助かりましたし有り難かったです。育児休業中には、何回か上司から電話をもらい、復帰に関する心配事を本音で相談でき、不安なく復帰が実現しました。

うに休暇制度も整備、改善を続け、子の看護休暇や子の育児休業などだけでなく多様な休暇制度を整備しています。例えば、男性も取得できる出産休暇として1日間の特別有給休暇の付与、1年間の介護休業等です。そして従業員の長期病欠や家族の看護といった事情に配慮した消滅年次有給休暇の積立も行っています。これは、消滅してしまう前年度1年分の年次有給休暇を20日まで積み立てられるものです。さらに、私傷病により長期療養を必要とする従業員のために消滅する年次有給休暇を勤続10年以上は年間20日間まで、勤続20年以上では40日間まで別途積み立てる制度もあります。このように、従業員の安心のために二重三重のセーフティーネットをサポートしています。

### リフレッシュの意味を含めた「連続休暇」と「ジョイフルデー」

当行の特徴的な取組としては、「連続休暇」と「ジョイフルデー」があります。「連続休暇」は、1週間を超えて職場離脱をする休暇制度で、当人のリフレッシュはもとより、後継者の育成や不正の防止もねらっています。1年間に1回、年次有給休暇を2日間、特別休暇を3日間の計5日間を付与する休暇です。月曜日から金曜日に取得すれば、土日と合わせて9連休とすることができるので、海外旅行等にも活

用してもらっています。

「ジョイフルデー」は、心身両面にわたる健康維持・増進を図り、家庭生活や趣味の充実のために導入された休暇です。リフレッシュを目的とした制度で、1年間に1回、2日間を土日と絡めて取得するというものです。これは、ほとんどの従業員が取得しています。「ジョイフルデー」と「連続休暇」は3ヶ月以内に両方が重ならないようにし、業務に支障が出ないように工夫しています。

### 従業員の声を吸い上げる

「調査なくして企画なし」という経営の伝統的な考え方から、課題がどこにあるかを調査した上で休暇制度を企画・運用しています。例えば、従業員組合から福利厚生や職場改善等について要望を聞くだけでなく、従業員アンケートや、先ほどご説明した女性活躍推進会議から希望を吸い上げています。このように調査を行い、課題を抽出した上で企画し、施策実施するPDCAサイクルを実行することが大切です。今後も従業員の声に配慮し、休暇制度についても改善を続けたいと考えています。制度普及に関しても、行内のwebシステムで制度閲覧が可能であり、従業員組合が福利厚生制度を取りまとめた冊子を作成して補足説明してくれていますのでコミュニケーションもしっかりとれていると考えています。