

人材戦略・人財イノベーションプロジェクト

環境認識と取組方針

2020年4月にスタートした第7次中期経営計画の策定にあたって、「当行のありたい姿」を再確認するために行った「4,000人全員で考える『京都銀行未来ビジョン』」というプロセスでは、地域社会や地域のお客さまに対する貢献意欲に溢れる行員のおもいがあらためて確認されました。「このようなおもいを持つ従業員の満足度を向上していくことが、お客さまの満足度向上につながる」と考え、現中期経営計画では「全従業員の満足度向上」と「地域・お客さまの満足度向上」の両輪の好循環をフレームワークとしております。

この好循環を促進するため、「人財イノベーションプロジェクト」を設置し、当行ではお客さまの期待に応えることができる高いコンサルティング能力、すなわち「強み」を持った人材の育成と、その能力をより一層発揮できる充実した職場環境づくりに全行を挙げて取り組んでおります。

「強み」を持った人材の継続的輩出

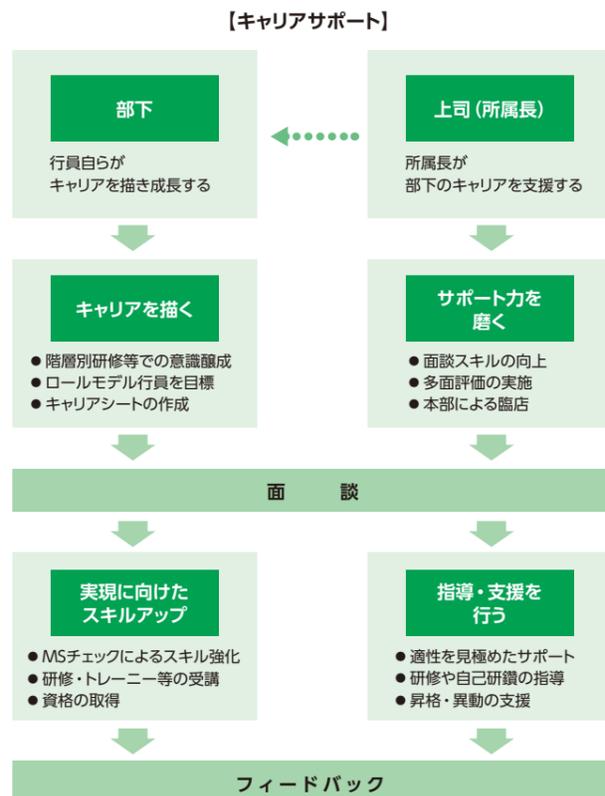
当行は2000年以降、広域型地方銀行として市場とサービスの二つの拡大を進めてまいりました。長期にわたるこの戦略を可能としたのは、当行の高い健全性が土台にあったことはもちろんですが、新たな市場で質の高いソリューションを提供する人材を継続的に輩出できた当行の人材基盤も重要な要素です。

そのような人材基盤をより強固なものとするため、2010年には人材育成の専担部署である「金融大学校」を設置、2014年には新研修施設「京都銀行 金融大学校 桂川キャンパス」を竣工、このほか人材育成のスペシャリストである専任教授の配置や専門人材育成の各種トレーニーおよび外部機関への公募派遣など、人材育成を不断の取り組みとして継続しております。

現中期経営計画では、従業員の地域社会へのおもいをお客さまへのコンサルティングという形にするため、従業員一人ひとりが「自らキャリアを描き、成長する」ことを後押しする「キャリアサポート」を実施し、4,000人全員が業務を通じて自身の成長とやり甲斐を日々実感できるよう取り組んでおります。

以上の取り組みの成果の一例として、ファイナンシャル・プランニング関連資格(※)の保有者は2,573名、そのうち437名(2022年3月末時点)がファイナンシャル・プランニングの最高峰であるCFPまたはFP1級資格を保有しております。特にCFP資格保有者に関しては全国地銀でも有数の人数になっております。

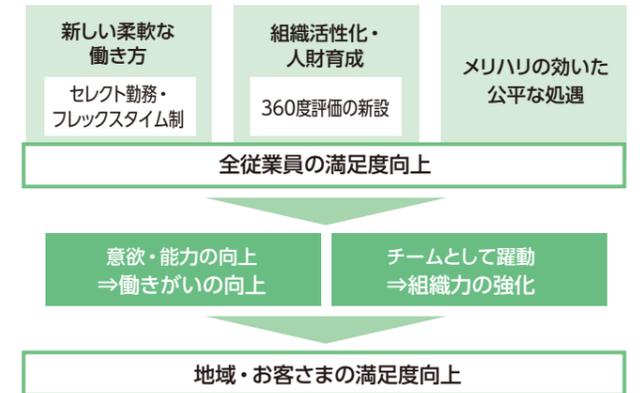
(※)CFP、AFP、1級・2級FP技能士



従業員が成長し活躍できる更に充実した環境の整備

従業員がその能力を最大限に発揮するためには、従業員一人ひとりの多様な働き方を実現し、それぞれの仕事と役割に応じたメリハリの効いた公平な処遇の実現が必要です。

従来の働き方改革の取り組みをさらに推進し、2021年度からは新たに「セレクト勤務」や「フレックスタイム制」を導入しました。また、仕事の責任や役割を重視した新たな給与体系の導入や専門職の新設、若手従業員の処遇水準の引き上げを主な内容とする人事制度改定を実施するなど、従業員と銀行がともに成長し続ける組織づくりに取り組んでおります。



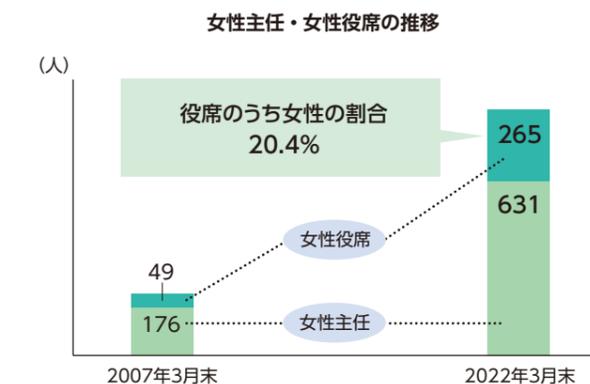
多様な人材の活躍に向けた取り組み

女性活躍支援

2007年度開始の「女性キャリアサポートプロジェクト」以降、継続的に女性の活躍支援に取り組んでおります。

2020年からは「ミラジョ!」応援プログラムとして、女性が一層活躍する企業を目指して、①上位職へのチャレンジ、②活躍領域拡大へのチャレンジ、③育児休業からの早期職場復帰支援をテーマに、さまざまな取り組みを実施しております。

その結果、2022年3月末時点で、女性主任は631人、女性役席は265人となっており、2007年3月末対比でそれぞれ3.5倍、5.4倍となり、女性役席比率は、取り組み当初の目標である20%を達成するなど、女性の活躍は大きく進展しております。



外部人材の登用

当行は、市場とサービスの拡大を進める中で、自行グループの人材育成だけでなく、外部人材の登用も積極的に行ってまいりました。

豊富な経験を持つ人材の活躍は当行の成長を加速させるとともに、当行の人的基盤そのものをより充実させております。

現在、支店長の約1割はこのような人材が務めており、多様な人材が活躍できる風土が次の成長の原動力となっております。

高齢者の活躍支援

長い間の勤務を通じて培ってきたスキル・経験を有する従業員が一線を退くことは、健康寿命が長くなっている現状を踏まえれば、従業員本人にとっても、銀行にとってもベストなことではありません。

そこで、当行では2014年に70歳まで働き続けることができる制度「アクティブ・シニア制度」を創設し、2020年3月には同制度を75歳までと改定するとともに、職場内容や勤務形態の柔軟性を高めております。2022年3月末時点で、当行グループ全体で100名を超える従業員が本制度を利用し勤務しております。