

株式会社 京都銀行

京都市下京区烏丸通松原上る
郵便番号600-8652

人事制度の改定について ～行員と銀行が共に成長し続ける組織づくりを展開～



京都銀行（頭取 土井 伸宏）は、2021年10月1日（金）に、人事制度を改定しますのでお知らせいたします。

創立80周年を機に当行のさらなる成長・発展を目指して、約17年ぶりとなる人事制度改定を行うことで、第7次中期経営計画に掲げる「全従業員の満足度向上」を「全従業員のエンゲージメントの向上」へ繋げ、行員と銀行が共に成長し続ける組織づくりを展開してまいります。

当行では、今後も、全従業員が成長・活躍できる環境の整備を行い、お客さまに付加価値の高いサービスを提供することで、地域の持続的な発展と成長に貢献してまいります。

記

1. 新・人事制度における基本的な考え方

行員一人ひとりに対して多様な働き方や働きがいを提供し、全行員が得意分野を持ち専門性を有する有為な“人財”として成長・活躍できるよう支援するとともに、それぞれの仕事と役割に応じたメリハリある公平な処遇を実現する。それにより、行員のエンゲージメント向上を図るとともに、組織の活力増強によって、行員と銀行がともに成長しつづける組織づくりを展開する。

2. 主な改定内容

(1) 人事制度（給与制度）

- ・仕事の責任や役割を重視した新たな給与体系の構築
- ・若手行員の処遇水準引き上げ
- ・プロフェッショナル（専門職）の創設
- ・55歳以上の行員の活躍推進

(2) 人事考課制度

- ・評価区分を細分化し、きめ細やかな評価を実施
- ・360度フィードバック制度の導入
- ・目標管理制度の再構築

(3) 柔軟な新しい働き方

- ・セレクト勤務・フレックスタイム制の導入 ※2021年4月より先行実施

3. 実施日

2021年10月1日（金）

以上

京都銀行グループでは、従来から「地域社会の繁栄に奉仕する」という経営理念に基づいた企業活動を行ってまいりました。今後も経営理念のより一層高いレベルでの実践であるSDGs達成に向け、地域の社会課題の解決に貢献してまいります。なお、関連するプレスリリースにその目標であるSDGsのアイコンを明示しております。

【SDGs】2015年9月に国連で採択された、経済・社会・環境のあり方についての2030年までの世界共通目標。17のゴールと169のターゲットで構成されている。



人事制度改定の概要

新・人事制度 (給与制度)

仕事と役割を重視した新たな給与体系の構築
若手行員の処遇水準引き上げ
プロフェッショナル(専門職)の創設
55歳以上の行員の活躍推進

新・人事考課制度

評価区分を細分化し、きめ細やかな評価を実施
360度フィードバック制度の導入
目標管理制度の再構築

柔軟な新しい働き方

セレクト勤務(営業店)・フレックスタイム制(本部)の導入
2021年4月より先行実施

全従業員の満足度向上

全従業員のエンゲージメント向上

新・人事制度(給与制度)

仕事と役割を重視した
新たな給与体系の構築

- ・「職務・役割定義書」を新たに策定し、各ポジションにおける職務内容や求められる役割、スキル・専門性を明示

若手行員の
処遇水準引き上げ

- ・初任給の引き上げ（四大卒 208千円 210千円）
（短大卒 179千円 200千円）
- ・モデル賃金を20代（計8年間）で、約1百万円引き上げ

プロフェッショナル
（専門職）の創設

- ・特筆すべき専門性を有し、専門家としての勤務・キャリアアップを希望する者の中から、特に秀でた者を選抜し、登用
プロフェッショナル : 役席者(30歳~)
シニア・プロフェッショナル : 55歳以上
キャリア・プロフェッショナル : 中途採用者

55歳以上の行員の
活躍推進

- ・理事の活躍機会の拡大
- ・専任職・定年再雇用者の活躍を推進
（シニア・プロフェッショナルへの登用、他）

新・人事考課制度

きめ細やかな評価

- ・評価区分を8区分から10区分に細分化

考課基準・考課項目の見直し

- ・総合考課：仕事の責任や役割を重視して行動評価を実施
特に、人財育成のウェイトを引き上げ
- ・賞与考課：成果や貢献度を重視し、目標評価のウェイトを引き上げ。プロセスについての行動評価も重視

360度フィードバック制度の導入

- ・各人の行動に関する多面的な見方をフィードバックし、各人の成長と組織活性化を促進

目標管理制度の再構築

- ・「チャレンジシート」を改定し、適切な目標設定と管理を推進

・「人財育成」の取組みをさらに強化し、若手行員だけでなく、女性行員の上位職挑戦等、全従業員の成長と活躍を推進

・意欲的・挑戦的な取組みにより大きな成果・貢献があった者を評価し、より一層メリハリの効いた処遇を実現

柔軟な新しい働き方

2021年4月より先行実施

新しい働き方の推進

- ・セレクト勤務（営業店）・フレックスタイム制（本部）の導入
- ・勤務間インターバル制度（11時間）の導入
- ・全行員を対象に在宅勤務（リモートワーク）体制を整備

働きやすい環境のさらなる整備・拡充

- ・休暇取得の促進により、子育て・介護との両立をより一層支援
- ・ハローパパ休暇（男性育児休暇）の100%取得継続

新働き方改革プログラム 「ワークチェンジ2021 ~Work + 5C~」

生産性向上と効率化に向けた新しい働き方（Work）を

Creation（創造）

仕事力（Work）向上へ様々なツール等を活用した

Communication（意思疎通）

ワークチェンジ2021

自分の仕事（Work）と役割を果たすことへの

Commitment（責任）

余暇の充実で仕事（Work）へのパワーを

Charge（充電）

自分自身の新しい働き方（Work）と更なる成長に

Challenge（挑戦）