

会社	会社名	株式会社京葉銀行		
概要	従業員数	2,033名（平成27年3月末）	業種	銀行業

1. ねらい

京葉銀行は、「持続的成長へ向けた『変革と実行』」をテーマとした中期経営計画に「将来を見据えた経営基盤の構築」を掲げ、多様な「人財」の活躍推進を行っております。特に、女性行員の活躍促進、ダイバーシティ・ワークライフバランスの推進に力を入れています。

2. 施策内容

I. 女性行員の活躍推進

- 平成27年4月より女性行員の就業継続支援と職場環境整備に向けて女性活躍推進チームを人事部内に新設しました。
- 育児との両立支援策として、育児休業者・育児短時間勤務利用者向けの研修の充実及び面談を実施しています。育児休業からの円滑な復帰を目的に、育児休業者向け座談会を実施し、先輩体験談や情報交換の場を提供しています。
- 結婚・出産で退職した行員の再雇用制度があります。
- 公的資格取得を目指す行員が利用できる「キャリア・チャレンジ制度」は育児休業中でも利用可能となっています。
- 女性の働く環境と社会の変化の理解と、今後のキャリア開発を考える機会として、女性役席向けに「ウイメンズリーダーシップ研修」、入行5年目の女性向けに「ライフキャリア研修」を開催しました。

II. ダイバーシティ・ワークライフバランスの推進

- ダイバーシティ推進のために、管理職を対象にダイバーシティマネジメント研修を実施しました。
- 介護との両立のために、介護セミナーを実施することで、意識改革を図りました。また、仕事と介護に関するアンケート調査をもとに、介護短時間勤務制度を導入予定です。
- 年次有給休暇の取得促進を図っています。夏休み5日間・冬休み2日間・家族の記念日等に休暇がとれるファミリーデー休暇制度（年2日）の利用促進を図れるように、3か月予定表を送付し、計画的に取得できるようにしています。
また、勤続15年目・20年目・25年目に休暇を付与するリフレッシュ休暇制度（年5日）があり、対象者の取得促進について管理者の人事評価の項目にも組み入れています。
- 男性行員の子育て両立支援のために、育児休業を取得しやすくなるよう制度改定しました。
（育児休業期間の給与・賞与の「支給なし」から、「10日を限度に有給」へと改定しました。また、育児休業期間を「子供が満1歳まで」から、「子供が満2歳に達した日の属する年度末まで」へと改定しました。）
また、風土作りのために、男性の育児休業者取得に関するレポートを社内報に掲載し、周知しました。男性の育児休業対象者へは個別に制度案内を送付しています。同時に、取得促進の環境作りの一環として、管理職の人事評価の項目を追加しました。
- 行員の健康確保のため40歳・45歳・50歳の行員に対する健康管理休暇（特別有給休暇）付与による人間ドック受診制度があります。
- 所定外勤務労働の削減のために、水曜日を一斉定時退行日とし、早帰りを推奨しています。行員の出退勤については、PCのログイン・ログアウトを参考に把握するとともに、各部署毎の最終退行時間を管理しています。

3. 取組実績・効果

育児をしても働きやすいように、育児休業者支援と環境づくりをしています。

- 育児休業取得人数：24名（平成27年5月1日現在）・延べ317名
- 育児短時間勤務利用者数：75名（平成27年5月1日現在）
- 「ダイバーシティマネジメント研修」を実施し、計119名が参加し、風土づくりに貢献しています。