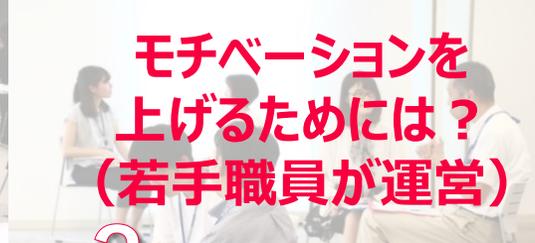
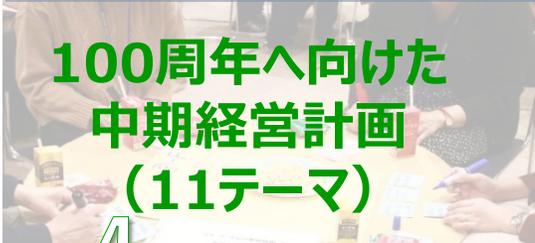


真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

コミュニケーションがゆたかな社内風土

「2000人のダイアログ」

当金庫は、コミュニケーションゆたかな社内風土のもと、職員一人ひとりが自立自走し自ら考え行動する文化の醸成を目指しており、経営方針においても「対話型経営」の実践を大切にしています。金庫の基本理念や目指すべき経営姿勢を全役職員で考え、役職・世代・職務・職場の垣根をこえてそれぞれの想いを共有する場として、「2000人のダイアログ」を実施しています。

 <p>みんなで創ろう 未来の コミュニティ・バンク！</p> <p>第1回 2018年7～9月 全21会場</p>	 <p>世代別に考える 事業計画</p> <p>第2回 2019年1～2月 全22会場</p>	 <p>モチベーションを 上げるためには？ (若手職員が運営)</p> <p>第3回 2019年8～9月 全12会場</p>
 <p>100周年へ向けた 中期経営計画 (11テーマ)</p> <p>第4回 2019年12月 全14会場</p>	 <p>147人のファシリテーターによる 147テーマでの オンラインダイアログ</p> <p>第5回 2020年12月～1月 全147会場</p>	 <p>職場の悪しき慣習を 撲滅しよう！ (オンライン)</p> <p>第6回 2021年12月～1月 全10会場</p>

アソシエイト（パート職員）なども含めた全役職員が交流・対話・意見交換をする場です。当金庫が目指す姿を共有し、より良い会社にするために全役職員で対話をしながらアイデアを出し合う場であり、2018年から実施しています。

ここで出された意見は実際に当金庫の事業計画に反映されたり、業務改善・職場環境改善のための各種施策の立案に反映されています。

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

コミュニケーションがゆたかな社内風土

社内SNS「TUNAG」

「日本一コミュニケーションがゆたかな会社」の実現に向けて、当金庫では役職員同士のコミュニケーションを活発にするための様々な施策を行っています。その一つが役職員が日常的に自由に投稿やリアクションができる社内SNS「TUNAG」です。お客様にお喜びいただいた好事例や、各部室店での日々の業務改革事例、研修参加のフィードバック、地域イベントへの参加報告、その他社内でも共有すべき事例などが日々投稿されています。

	2020年度	2021年度	2022年度
投稿件数	1,940件	2,619件	5,418件

※ 2022年2月に従来の社内SNSを廃止し「TUNAG」への一本化を行いました。

部室店での
業務改善事例

社内同好会などの
活動報告

お客様にお喜び
いただいた事例

職員の自己紹介

地域イベントへの
参加報告

研修参加の
フィードバック

自己啓発のための
eラーニング



返信コメント

「いいね！」
スタンプ

特筆すべき
事例については
社内表彰へ

※ 「TUNAG」は株式会社 スタメンが提供するエンゲージメント経営プラットフォームです。

【独自ベンチマーク】

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

コミュニケーションがゆたかな社内風土

コミュニケーションリーダー

各職場内のコミュニケーションをゆたかにし職員が生き活きと働ける環境を作るために、当金庫では2022年4月より各部室店ごとに「コミュニケーションリーダー」を任命しています。各部室店のコミュニケーションを活性化させるムードメーカーとなり、各部室店ごとに工夫を凝らした独自の取り組みを行っています。

また、その取り組みは社内SNS「TUNAG」などを通して積極的に発信し、社内での共有を図っています。

各部室店での取り組み

- ・ 朝礼での「今日の一言」発表
- ・ サクスメッセージの交換
- ・ 部室店内レクリエーション会
- ・ ランチタイムミーティング
- ・ 1 on 3 ミーティングの実施

・・・など



真のバンカーを育てるための人づくり

マイスター制度

それぞれの職務において、ゆたかな感性を持ち、経験豊富で高い知識やスキルを兼ね備えた職員を「マイスター」として選任しています。各マイスターには、その分野について学びたい職員が「弟子入り」することができます。マイスターが中心となって部室店の垣根を越え自身の感性や知識、スキルを伝え、その学びを各部室店内に広げるという風土の醸成を図るとともに、弟子が新たなマイスターとなり、新たな弟子を育てていくことで、職員全体のスキル向上を図っています。



2022年度

マイスター数 **65** 名

弟子数 **135** 名

	マイスター	弟子
支店長マイスター	3人	16人
営業支援課長マイスター	4人	13人
接客チーフマイスター	4人	12人
店周担当マイスター	4人	22人
創業支援マイスター	2人	6人
補助金マイスター	4人	12人
ビジネスマッチングマイスター	4人	12人
住宅ローンマイスター	5人	27人
事業承継マイスター	30人	※
預り資産マイスター	5人	15人

※ 事業承継は地区グループごとに選出し、グループ内で活動しており、グループの全営業担当者との学びの輪を広げています。

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

人づくり施策

当金庫では、職員一人ひとりが金融のプロフェッショナルとしてお客様から信頼され、お悩みや課題に対して最適な解決策のご提案が行えるよう、様々な教育や仕組みづくりを行っています。また職員自らが考えるキャリアプランを実現する各種制度によって、高いモチベーションを維持しながら専門性を高めていくことをサポートする体制も整えています。

社内公募制度

職員が自らのスキルを活かしたり、思い描くキャリアに必要な知識を身に付けたりすることを目的に、部署異動や職務変更を希望することができる制度です。



グループ内自由異動制度

地域グループ内の支店間での人事異動を、本人の希望と現場の判断で自由に可能とする制度です。

トレード研修

地域グループや営業店・本部の垣根を越えて、人材を一時的にトレードすることにより、双方の店舗・部署にとって新たな気づきや業務改善をもたらすものです。



キャリアパスU35

入社2年目から10年目の若手職員（35歳を上限）が、希望するキャリアコースを選択できる制度です。

真のバンカーを育てるための人づくり

人づくり施策

地域の課題が複雑化しお客様のニーズが多様化する中で、当金庫職員も単なる「金融のプロ」であることにとどまらず、「金融機関の枠にとらわれない人材」であることが求められています。そこで当金庫では様々な教育・研修制度によって、様々なお客様のニーズに対応できる人材を育成しています。

研修生派遣・出向

若手からベテランまで幅広い年代の職員が、行政・支援機関・ベンチャー企業など様々な団体・企業へ派遣・出向しています。また派遣・出向先で得た知見を金庫内で共有し、全社的なレベルアップに貢献しています。



取引先派遣研修



職員が約1か月間、当金庫お取引先の企業で信用金庫では経験できない業務に従事する研修制度です。異業種・異分野の仕事や企業経営を経験することで、よりお客様目線に立ったご提案ができる人材を育成します。

青年重役会制度

若い世代の職員が経営者の目線で金庫の現状と将来について真剣に考え、斬新な発想や感性で金庫の経営に大きな改革をもたらすこと、次世代を担う人材を育成することを目的とする制度です。



真のバンカーを育てるための人づくり

自律型人材を育成するための人づくり

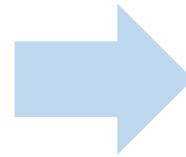
ノルマの廃止

当金庫では「ノルマや業績主義」を優先する従来の常識を逆転させ、「顧客本位、お客様の喜びの声を事業のゴールにする」という考え方を経営方針としています。そのための施策として2020年7月に全職員に対して「**ノルマの廃止**」を行いました。ノルマが廃止されていわゆる「お願い営業」といった「顧客本位ではない営業」をする必要がなくなったことにより、職員が真にお客様に寄り添った営業活動ができる環境が実現されました。これからもお客様の声に親身に耳を傾け、お悩みや事業の課題解決など、真の顧客本位の取り組みを行っていきます。

またノルマの廃止により、職員は自身の活動目標を自ら立て、その達成のために努力する仕組みとなっています。真の顧客本位の活動をするためには何をすべきなのか、またその実現のためにはどのような活動目標を立てるべきなのか。このようなことを職員一人ひとりが自ら考え自立・自走する風土、「**自律型人材**」の育成を目指しています。

従来型

- ・ 上司から与えられたノルマの達成
- ・ 業績主義
- ・ いわゆる「お願い営業」



ノルマの廃止 自律型人材の育成

- ・ 自ら立てる活動目標の達成に向けた行動
- ・ 真の顧客本位
- ・ お客様の声に親身に耳を傾け、寄り添う活動

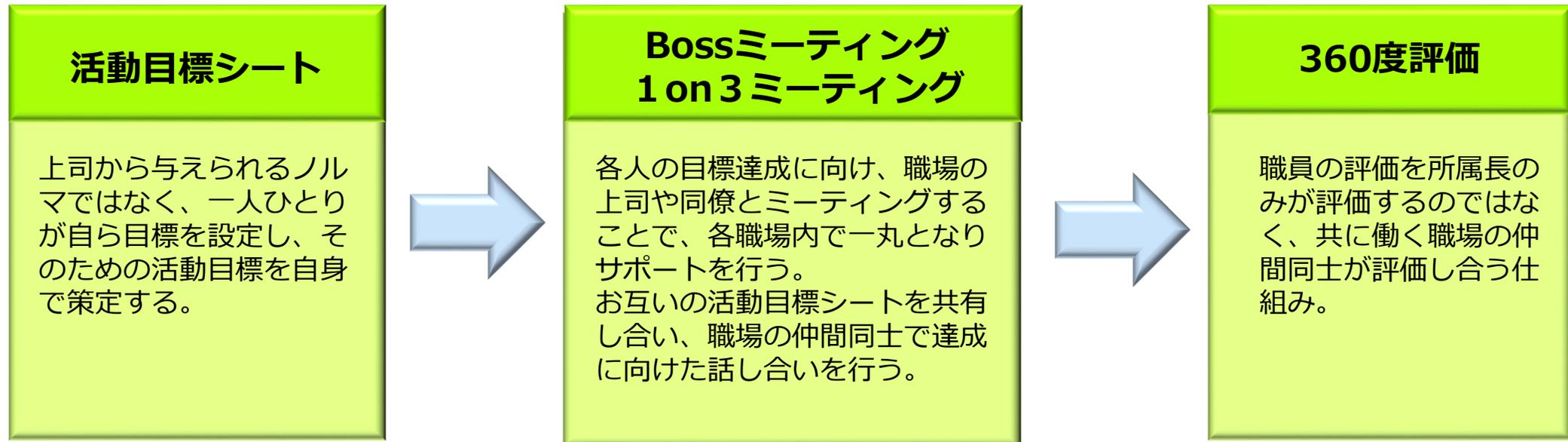
真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

自律型人材を育成するための人づくり

活動目標と評価制度

当金庫では真の顧客本位の活動を実践していくために、職員が自ら活動目標を立てそれを実現してゆくことを方針としています。その実現のために、職員同士が職場内の仲間の目標達成に向けたサポートをしたり、お互いを評価し合う仕組みを構築しています。



真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

自律型人材を育成するための人づくり

職員一人ひとりが自ら設定した目標の実現に向けて同じ職場内の仲間がサポートし合う風土を醸成するために、当金庫では「Bossミーティング」や「1 on 3 ミーティング」を定期的に行っています。同じ職場内の仲間をよりよく知る機会にもなっています。

Bossミーティング

所属長が定期的に部下職員と行う「1on1ミーティング」の手法に則った面談です。このミーティングは所属長が部下職員の数値目標の達成度を定量的に確認するといった一方的な面談ではなく、部下職員の考えや想いをしっかりと聞き理解をしたうえで、今後の活動目標等について一緒に考える、双方向コミュニケーションの場です。部下職員の主体性を大切にし、所属長と部下職員との相互理解を深め、納得感やモチベーションの向上を図ることを目的としています。

【1 on 1 ミーティング】

部下職員の仕事の評価や進捗の確認を目的とした上司主導の一方的な面談形式ではなく、部下が主役となって、上司との対話を大切にするミーティングのことです。

上司との双方向コミュニケーションによって互いの信頼関係を築き、部下の主体性を育むことを目的としています。上司は部下の自主性を促し、目標達成に向けたモチベーションを引き出すことにつながります。

1 on 3 ミーティング

職員が同じ職場の仲間と4人1組となり、自身の活動目標や仕事への想い、その他様々なことについて本音で意見を出し、それに対して同僚からアドバイスを行う、職場内ミーティングです。同僚同士がお互いのことを知り、目標達成のサポートを行ったり、相互理解を深めることで、コミュニケーションゆたかで一体感のあるチーム作りを目的としています。



真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

褒める文化・各種表彰制度

当金庫では、「良い取り組みを広く情報共有し、褒めること」、「良い取り組みは全員で真似をし、全社的なレベル向上につなげること」を大切にしています。そのために様々な各種表彰制度を設けています。

2000人のクレド

各部室店が四半期ごとに活動を振り返り、最も印象に残ったエピソードを「クレドエピソード」として全部室店で共有し、その中でも全職員の模範となるエピソードを「クレド大賞」として顕彰しています。良い取り組みを顕彰し共有することで、職員の学びとお客様への更なるサービス向上につなげています。



C・ノーベル賞



年に2度、特に共有すべき好事例を表彰する制度です。これまでにない発想で業務にイノベーションを起こした事例を表彰する「職場のエジソン部門」、お客様に親身に寄り添い課題解決につなげた事例を表彰する「職場のナイチンゲール部門」の2部門を表彰しています。数百人の職員が見守る中でレッドカーペットを歩く姿は、全職員の憧れとなっています。

その他の各種表彰制度

【ナイスマッチング賞】

ビジネスマッチングで課題解決を行った事例を表彰。

【創業サポーター賞】

お客様に寄り添い、創業をサポートした事例を表彰。

【想いをつなぐ賞】

事業承継の課題解決を行った事例を表彰。

【ナイスリカバリー賞】

業績の落ち込んだ企業の再生に貢献した事例を表彰。

【くらしのサポーター賞】

お客様のくらしのしあわせづくりに貢献した事例を表彰。

【職場のKANAME賞】

事務の効率化や職場環境の改善を行った事例を表彰。

真のバンカーを育てるための人づくり

資格等取得の推奨

超高齢化社会において、金融機関の高齢のお客様への対応は重要な課題となっています。当金庫は高齢の方や認知症の方へ「誰一人取り残さない」支援を行い、お客様に安心できる生活を送っていただくため、一人ひとりのお客様にふさわしいアドバイス、金融サービスの提供を行うことを目指し、職員に対し資格取得を推進しています。

認知症サポーターの養成

当金庫では、認知症に対する理解を深め、高齢のお客様が安心してご利用いただける金融サービスの提供を推進し、職員全員が「**認知症サポーター**」となることを目指しています。認知症サポーター養成講座の講師役を務めるキャラバン・メイトの資格を有する当金庫職員により養成講座を開催し、受講した職員は「**認知症サポーター**」の目印としての「**オレンジリング**」を身に付けています。

	2020年度	2021年度	2022年度
認知症サポーター養成講座開催回数	2回	1回	1回
認知症サポーター養成講座受講済者数	1,847人	1,829人	1,813人
認知症サポーター取得率	97.3%	98.5%	96.7%



【オレンジリング】

銀行ジェロントロジストの取得推進

ジェロントロジー（老年学）の基礎を理解し、ご高齢のお客様に対して、安心して生活を送っていただくためのご提案ができるよう、職員に対して資格取得の推進を行っています。

	2021年度	2022年度
銀行ジェロントロジスト 取得者数	434人	585人

【独自ベンチマーク】

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

資格等取得の推奨

多角化・複雑化しているお客様のくらしや事業のお悩み事や課題に寄り添う金融を実践するため、当金庫は各職員のレベルアップが不可欠であると考え、各種資格の取得の支援・推奨をしています。

社会保険労務士

6名

企業の人事労務管理をサポートする専門資格。「社会保険労務士法」に基づく国家資格。

CFP

36名

世界水準のファイナンシャル・プランニング・サービスを提供するプロフェッショナル資格。

AFP

953名

ファイナンシャル・プランナーとして必要かつ十分な基礎知識を持ち、相談者に対して適切なアドバイスや提案ができる資格。

証券アナリスト

3名

証券投資の分野で主に企業の価値を分析する金融のプロフェッショナル資格。

行政書士

2名

官公署に提出する書類、権利義務・事実証明に関する書類などの作成・提出手続きを行う「行政書士法」に基づく国家資格。

宅地建物取引士

44名

不動産取引に際し、重要事項の説明等を行う「宅地建物取引業法」に基づく国家資格。

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

真のバンカーを育てるための人づくり

資格等取得の推奨

新型コロナウイルスにより地域事業者は甚大な影響を受けておられ、本業での課題解決の必要性が高まっています。**中小企業診断士**は、企業の経営資源を横断的に見る力を持ち、取引先に寄り添い、本業支援を行う上で大いに役立つ資格です。当金庫では、職員の資格取得に向けた支援や補助の制度を整え、育成に取り組んでいます。

中小企業診断士養成課程

- ・ 中小企業大学校東京校（6か月間）
- ・ 法政大学大学院MBA特別プログラム（1年間）
- ・ 兵庫県立大学大学院経営専門職専攻（MBA）（2年間）

京信中小企業診断士同好会

当金庫では、中小企業診断士資格保有者や今後資格取得を目指す職員が自発的に集まり、診断士としての取り組み事例の共有や知識の共有、情報交換、交流などを定期的に行っています。

中小企業診断士

26名

中小企業の経営課題に対する診断・助言を行う専門家。
「中小企業支援法」に基づく
国家資格。

人的資本経営の情報開示

人的資本経営の取組状況の指標

管理職に占める女性労働者の割合

当金庫では、女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる社会を目指して、女性職員の更なる活躍を推進しており、管理職登用や営業職への配置を行っています。そのため、女性職員の多様なロールモデルや管理職へのキャリアプランを策定しています。また、仕事と子育てや介護の両立のため、短時間勤務の制度を整え、女性も働きやすい職場風土づくりの醸成を図っています。

	2020年度	2021年度	2022年度
役員	4人	4人	5人
店舗長・部長	11人	12人	9人
課長	33人	35人	33人
合計	48人	51人	47人
管理職比率	12.0%	12.6%	11.4%

育児休業取得率

該当年度中に出産した人数(男性の場合は配偶者が出産した人数)に対して、育児休業を取得した(取得予定の申出をした人数を含む)人数の割合です。当金庫はこれからも育児と仕事が両立できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

※ 厚生労働省 雇用均等基本調査基準

	2020年度		2021年度		2022年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業取得者数	2人	36人	10人	28人	37人	43人
育児休業取得率	4.2%	100.0%	23.8%	100.0%	90.2%	100%

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

健康診断受診の推奨

職員の健康増進を目指すには、病気の早期発見と予防が重要になります。当金庫では職員の**定期健康診断**を義務化し、**受診率100%の維持**を目指しています。また今年度からは、より一層病気の予防と日頃からの健康管理に努めるため、定期健康診断にオプション検査を追加し、希望者に対して受診費用の一部補助を行っています。

また、定期健康診断の結果を元に、より詳しい検査が必要な方や危険度が高いと判断した方を対象とした**二次健康診断**の推奨も行っています。これらを通じて、当金庫では今後も職員自身の健康リテラシー向上を目指していきます。

	2020年度※	→2021年9月	2021年度	2022年度
定期健康診断 受診率	66.8%	→100%	100%	100%
二次健康診断 受診率	79.7%	→100%	100%	100%

※2020年度はコロナ禍において、感染防止対策として人数制限により3密を回避したため、年度中には100%達成できませんでしたが、2021年9月時点にて100%を達成しました。

ストレスチェック受診の推奨

金庫では、職員が自分自身のストレス度合を把握するとともに、メンタルヘルス不調を未然に防止するため、職員の**ストレスチェック**受診を推奨しており、**受診率100%**を目指しています。

	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック 受診率	99.3%	99.5%	100%

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

人間ドック受診の推奨

当金庫では、職員が健康で働くためには、自身の健康状態の把握と病気等の早期発見が必要と考え、勤務時間中の**人間ドック**の受診を認めています。特に35歳から60歳までの5年ごとの節目には、健康保険組合の費用負担で人間ドック・脳ドックを受診できる「**節目健診**」を推奨しており、節目健診を受診する際には特別休暇扱いとする「**健康休暇**」を2021年4月より設けました。節目以外の職員にも一定額の費用負担にて人間ドックを受診できる**助成制度**を設けています。また、職員が健康で元気に働けるよう支えてくれている配偶者の方にも、職員と同じ健診を受診できる「**家族健診**」を整備しています。職場内の健康への意識を高めるとともに人間ドックを受診しやすい環境を整え、職員が体調の変化や異変をいち早く発見できる仕組みづくりを行っています。

		2020年度	2021年度	2022年度
節目健診の受診	受診者数	238人	210人	237人
	受診率	71.7%	75.8%	81.7%
助成制度による人間ドック受診	受診者数	124人	142人	156人
家族健診の受診	受診者数	201人	223人	213人
健康休暇	取得者数	—	167人	122人



※ 健康保険組合からの助成により人間ドックを受診した職員及び家族。

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

禁煙の推奨

2020年4月より、改正健康増進法の施行に伴い、職員のみならず来店されるお客様の健康にも配慮し、屋外を含めた金庫敷地内、及び就業時間中の**全面禁煙**を実施しています。

また、喫煙者本人の喫煙の影響による病気の予防や、ご家族や周囲の方への受動喫煙の影響を防ぐことを目的として、健康保険組合と連携し、禁煙外来受診時の自己負担費用の一部を補助しています。

	2020年度	2021年度	2022年度
喫煙者数	305人	284人	303人
喫煙率	15.4%	14.5%	15.6%

自転車通勤の推奨

職員の健康促進と環境問題に対する観点から、当金庫では「**ECO通勤（自転車通勤）**」を推奨しています。

当金庫では職員の人員配置の際には通勤時間が概ね1時間内となるように配属を考慮しています。

	2020年度	2021年度	2022年度
自転車通勤	209人	256人	279人



健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

有給休暇取得の推奨

年次有給休暇の計画的な取得や職員のプライベートの充実を目指し、独自の休暇制度や有給休暇制度を整えています。

	2020年度	2021年度	2022年度
平均有給休暇取得日数	10.6日	11.2日	12.2日

(例) バースデー休暇 アニバーサリー休暇
ボランティア休暇 ミニ休暇 健康休暇

所定外勤務時間削減の推奨

職員の健康維持のため、また仕事の効率向上を図るため、所定外勤務時間を削減する取り組みを行っています。

	2020年度	2021年度	2022年度
平均退店時間	18:07	17:51	18:10

早帰り奨励手当

職員の健康促進や、家庭や地域のために過ごす時間の確保、自己啓発に充てる時間の確保など、職員のライフスタイルがより健康的でゆたかなものになることを目的に、「早帰り推奨手当」を支給しています。

		2020年度	2021年度	2022年度
平均月間所定外勤務時間	全職員平均	10:53	7:20	9:51
	管理職以外の職員平均	6:36	3:40	5:17

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

障がい者の雇用

当金庫では障がい者雇用促進法に基づいた取り組みを行っています。また、障がい者差別の禁止、合理的配慮の提供義務、相談体制の整備などの観点から職場環境の改善に取り組んでいます。

	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率	2.05%	2.42%	2.31%

【障がい者雇用促進法】

正式名称は「障害者の雇用の促進に関する法律」。障がい者の雇用の安定を実現するための具体的な方策を定めた法律。民間企業の障がい者雇用率法的義務は2.3%以上とされています。

【障がい者雇用率】

雇用労働者数に対する雇用障がい者数の割合。法律により企業に対して一定の障がい者雇用率が求められています。常時雇用労働者は1人分、短時間労働者は0.5人分でカウント、重度身体障がい者・重度知的障がい者は1人を2人分としてカウントして算出。

短時間勤務利用者数

育児や介護を理由として、通常時間での勤務が難しい職員の仕事と家庭の両立を支える制度です。

【育児短時間勤務制度】

対象となる子が小学校卒業まで利用できる制度です。

【介護短時間勤務制度】

要介護状態にある家族を介護する職員が、対象家族1人につき利用開始日から10年の範囲内で何回でも利用できる制度です。

	2020年度	2021年度	2022年度
短時間勤務利用者数	159人	160人	173人

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

入社3年以内の離職

当金庫がお客様との共通価値の創造を実現していくには、職員一人ひとりが生き生きと働くことが必要と考えており、そのために職員が働きがいを感じる職場環境の構築と、風通しの良いコミュニケーションゆたかな社内風土の醸成を図っています。

当金庫では、入社後の若手職員が自信とやりがいをもって仕事ができる環境を整えるため、新入職員をマンツーマンでサポートするインストラクター制度や、各部室店におけるBossミーティングや1on3ミーティングなどの上司や同僚によるフォローアップ体制、各種教育体制の充実などを行っています。

	2020年度 (2018年度入社)		2021年度 (2019年度入社)		2022年度 (2020年度入社)	
入社3年以内の離職率	27.4%		18.8%		10.9%	
入社人数と退職者数	入社	退職	入社	退職	入社	退職
	62人	17人	53人	10人	46人	5人

健康投資施策の取り組み

健康投資施策の取組状況の指標

パフォーマンス指標

■ アブゼンティーイズム

実績値 **4.11** 日

測定方法：傷病などにより5営業日以上連続して休んだ日数の全職員平均。
(有給休暇含みの平均日数)

【アブゼンティーイズム】

健康問題による仕事の欠勤(病欠)。
体調不良・心身不調が原因で勤怠に影響が出ている状態。

■ プレゼンティーイズム

実績値 **3.2** 点

測定方法：ストレスチェックにおいて「身体愁訴」項目をプレゼンティーイズムとして測定。
(0~10点(高いほど悪い)で全職員平均を指標とする)

【プレゼンティーイズム】

欠勤には至っていないものの体調不良・心身不調など健康上の問題を抱えながら仕事(業務)を行っている状態。「疾病出勤」と訳される。

■ ワークエンゲージメント

実績値 **2.5** 点

測定方法：ストレスチェックにおいて「貢献の意識・会社からの認知」「帰属意識」項目をワークエンゲージメントとして測定。
(0~10点(高いほど悪い)で全職員平均を指標とする)

【ワークエンゲージメント】

仕事に対するポジティブで充実した心理状態。

健康投資施策の取り組み

メンタルヘルスケアの充実

一人ひとりのライフイベントや仕事上の立場によって抱える悩みは多様化しています。そのため、自分に合う相談先を選択できるように、相談窓口に加えて非対面で気軽に相談できるメンタルヘルスケアサービスを充実させています。悩みや不安を相談できる場所を見つけることで、仕事もプライベートも充実したものになるよう取り組んでいます。

The CARE

健康と子育てのプロである助産師と365日24時間LINE相談できるサービス。本人や家族の健康、妊娠・出産、子育て、パートナーとの関係などについて、経験豊富な助産師が丁寧に応えます。



※ The CAREは、株式会社 With Midwife が提供するサービスです。

emol

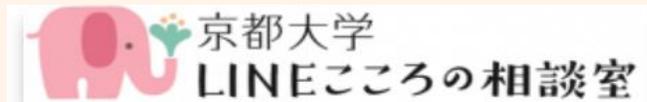
感情を記録しながら、会話型AIとの対話により悩みを明確にし、解決へ導くメンタルセルフケアアプリ。自身の感情と向き合い、AIロボ「ロク」がいつでもどこでも優しく応えてくれます。



※ emolは、emol 株式会社が提供するサービスです。

LINEこころの相談室

臨床心理学の専門家とLINEでこころの相談ができるサービス。仕事、家族・友人関係、子育て・介護、体調・発達などについて、臨床心理士・公認心理士に簡単に悩みを相談できます。



K.ヤマシタカウンセリングルーム

対面またはオンラインでの相談ができる心理カウンセリングです。

健康・こころのオンライン

専門のスタッフや医師と、WEBまたは電話にて365日・24時間相談ができます。

※ 京都信用金庫健康保険組合が提供するサービスです。

健康投資施策の取り組み

健康経営の推進

役職員一人ひとりが健康で楽しく、毎日を「働き甲斐」「生き甲斐」をもって仕事に取り組むことは組織の活性化にとって必要不可欠と考えています。当金庫では「**健康経営宣言**」を制定し、経営方針の一つである「**健康経営**」に取り組んでいくことにより職員の心身ともに充実した健康維持・増進によるモチベーションや生産性の向上を図り、組織の活性化と業績向上を目指しています。

【健康経営】

従業員等の健康管理や健康増進の取り組みを「投資」と捉え、経営的な視点で考えて、戦略的に実行する新たな経営手法。

これまで従業員の健康管理は自己責任、あるいは企業にとってコストとして考えられてきましたが、今後も続くであろう深刻な「人手不足問題」などを背景に従業員の健康を企業の経営資源と考える「健康経営」に注目されるようになってきています。

※「健康経営」はNPO法人 健康経営研究会の登録商標です。



『京都信用金庫 健康経営宣言』

京都信用金庫は、コミュニティ・バンクの理念に基づき、地域に一番近く、職員一人ひとりが生き生きと活躍できる金融機関をめざし、健康経営に取り組んでまいります。

1. 職員一人ひとりが健康でしあわせな人生設計を描ける職場風土を醸成します。
2. 職員・家族の将来を共に考え、ワークライフバランスを実現する暮らし方に合わせた働きやすい職場環境をつくりまします。
3. 心身の健康を大切に、地域社会とともに共通価値を創造します。
4. 働く人にやさしい地域づくりをめざし、地域の皆さまにも健康経営を推奨してまいります。

京都信用金庫
理事長 榎田 隆之



健康経営優良法人認定制度

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業、金融機関などから、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としているものです。

当金庫は2016年度より**健康経営優良法人（大規模法人部門）**を取得しています。



2023
健康経営優良法人
Health and productivity

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

職員が生き生き働くための取り組み

チャレンジ副業制度

職員の新しい働き方を後押しするため、**チャレンジ副業制度**を**2022年1月よりスタート**しました。職員が自身の自立や成長、社会貢献や地域活性化のために行う副業を通じて、自らが主体的にキャリアを育む意識を身につけられる社内風土の醸成を図っています。事業承継を見据えた家業への従事や、自身の資格やスキル、趣味などを活かすことができ、新たなキャリア形成につながっています。

【チャレンジ副業の例】

- 中小企業診断士業務 ※
- FP業務 ※
- スポーツコーチ
- 地域振興支援
- IT支援・SNS活用支援
- 家業
- メダカの繁殖・販売
- イラスト作製

※ただし、当金庫の営業エリア外に限定。



	2021年度	2022年度
チャレンジ副業 申請者数	25人	21人

【独自ベンチマーク】

真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

職員が生き生き働くための取り組み

グランシニア制度

当金庫では職員を大切にし、若手職員から経験ゆたかなシニア世代も含めたすべての職員が「仕事の喜び」や「やりがい」を感じながら、モチベーション高く活躍するための施策を行っています。その一つとして、希望する職員は65歳以降も金融知識や豊富な経験を活かし、あるいは金融業務以外のスキルも活かした「暮らし方に合わせた働き方」を選択できる「**グランシニア制度**」を設けています。

まちのべんり屋

定年後の雇用創出と活躍の場の提供を目指し、2021年4月に社内ベンチャー事業として65歳以上の職員が活躍する「まちのべんり屋」を創設しました。

グランシニア職員が趣味などで培ってきた技術やノウハウを活かし、金庫内の店舗修繕・美化、備品などの製作を中心に活動しています。

今まで外部の業者へ発注していた作業を内製化でき、コスト削減にもつながっています。



真のバンカーを育てるための人づくりとコミュニケーションがゆたかな社内風土

職員が生き生き働くための取り組み

自分らしく働ける環境づくり

職員のワークライフバランスを最適化し、「働き方に合わせた暮らし方」ではなく、「暮らし方に合わせた働き方」を実現するために、当金庫では様々な取り組みを行っています。

十人十色

勤務時の服装をTPOに合わせ、カジュアル（私服）、スーツ、制服から自由に選択できるようにしています。これによってフラットなコミュニケーションや自由な発想が生まれています。また、金融機関の堅苦しいイメージを払拭し、お客様とリラックスした雰囲気でお話ができる環境づくりにもつながっています。



キャリアパートナー制度

金庫職員が自らの目標をもって充実したライフプランを過ごせるように、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤などを理由に金庫を離職した職員を対象として、離職してから10年以内であれば再度金庫職員として復帰できる制度です。

	2020年度	2021年度	2022年度
キャリアパートナー制度 新規登録者数	12人	11人	12人
復帰者数	1人	0人	4人

累計登録者数 **147人** うち復帰者数 **12人**

(2023年3月末時点)

京信アントレ・サポート制度

お客様との共通価値の創造に全力で向き合った結果として、職員自らが起業したくなる風土が生まれることは自然なことだと考えています。業務で培ったノウハウを活用し、起業に挑戦する職員をサポートする制度です。本人が希望し一定の要件を満たす場合は、5年以内であれば職員として復帰することができます。

	2020年度	2021年度	2022年度
京信アントレ・サポート制度 新規登録者数	1人	1人	1人

累計登録者数 **5人**

(2023年3月末時点)