



株式会社京葉銀行

プラスαの価値創造をコーポレートスローガンに掲げる京葉銀行。多様性の尊重など人権方針の明記、エンゲージメント調査による組織改善、パートタイマーへの新しいキャリアの提案、農業と福祉を結ぶ地域経済のハブとしての役割など、未来を見据えた多彩な取組を推進しています。

動画はこちらから



事業概要

金融業等

設立

昭和18年(1943年)

代表

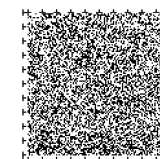
取締役頭取 藤田 剛

所在地

千葉市中央区富士見1-11-11

従業員数

3001名



職場風土

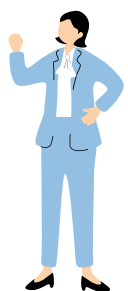


人権方針を明確化するとともにダイバーシティ研修を実施

グループの人権方針に多様性尊重や差別・人権侵害排除を明記するとともに、外部講師や千葉大学環境ISO学生委員会と連携したダイバーシティに関する研修を実施。外部調査機関によるエンゲージメント調査と各所属へのフィードバックを行うほか、課題のある部署においては、管理職自らアクションプランシートを作成し、課題解決に努めることで組織改善に貢献しています。



職域拡大



パートタイマーの職域を広げるオールラウンダー制度を導入

店舗の営業力強化のため、パートタイマーを、行員の営業活動を支える店舗運営の中核として位置づけ、令和6年4月、ひとつの専門だけでなく複数の業務を担う「オールラウンダー」制度を導入。パートタイマーのモチベーション向上につながり、令和6年度以降、69人がオールラウンダーにステップアップしたほか、令和7年度には9人が正行員へ登用されました。



先駆的取組



農福連携を通じて地域の農業及び障害者雇用に貢献

農業分野における人手不足や生産者の高齢化による耕作放棄地増加への対応。そして、医療・介護・福祉分野における障害のある人の賃金アップや働き甲斐の創出。これらの課題を解決するため「農福連携」についてのセミナー開催や農業者と福祉事業者のマッチング等を実施。地元の方々とのつながりを強化するとともに、地域の農業の活性化や障害者雇用に貢献しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

ダイバーシティへの理解がお客様の理解にもつながる



人事部 小佐原 稔氏



Q1 グループの人権方針に込めた想いは？

当行が目指す姿として掲げるお客さま満足度No1のソーシャル・ソリューショングループの実現、地域社会や業務の多様な変化に対応するには、さまざまなバックグラウンドを持った人財が欠かせません。職位や年齢・性別にとらわれず、自由闊達に意見をぶつけ合うような組織であり続けたいという想いを込めています。

Q2 エンゲージメント調査の狙いは？

これまでも従業員満足度調査を実施してきましたが、独自の設問が中心だったため客観的なベンチマークの設定や業界他社との比較ができませんでした。そこで、これまでの満足度調査とエンゲージメント調査を掛け合わせることで、より深度ある分析結果を導き、それをアクションプランに落とし込むことで組織の課題解決につなげています。

Q3 ダイバーシティ研修への反響は？

当行と千葉大学環境ISO学生委員会はダイバーシティの普及を目的に、2023年度にLGBTQを、24~25年度には発達障害をテーマに研修を行いました。参加した行員からは「職場の仲間やお客さまへの理解が深まった」「部下の指導にも活かしていきたい」という声が寄せられ、素晴らしい気づきを得ることができたと感じています。

社員の声

Employee Voices

Voice 01

仲間をサポートできる幅が広がったことをやりがいに

新習志野支店 東さん



パートタイマーとして働くうちに「せっかくならキャリアアップをめざしたい」という想いが芽生え、オールラウンダーに挑戦しました。これまでは自分の担当業務が固定化されていたのですが、その枠を超えて一緒に働く仲間をサポートできることに、とても大きなやりがいを感じています。

Voice 02

地域への貢献が企業価値の向上につながることを信じて

地域共創部 地域共創グループ 小田中さん



地域が元気でなければ、銀行にも明るい未来はありません。その想いを胸に、お客さまの生産物の販路開拓や、農業参入する際の支援をさせていただいております。農業と福祉を支える農福連携を通じて地域に貢献することは、将来的に銀行としての価値向上にもつながっていくと信じています。

