

# 京都中央信用金庫の女性活躍推進と 両立支援について

- 本資料は、作成日時点で当金庫における情報に基づき作成されたものです。公開時における情報の正確性・完全性を当金庫で保証するものではありませんのでご了承ください。
- 本資料の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断での複製または転送等することを禁じております。

2026年5月  
京都中央信用金庫  
人事総務部 執行役員・人事総務部長  
松村 博幸

## Agenda

---

1. 当金庫の概要
2. 女性活躍・両立支援に取り組む背景
3. 当金庫の取組について
4. 今後の取組について
5. おわりに

# 1. 当金庫の概要

# 1. 当金庫の概要

(2025年3月末時点)

お客さま  
/会員

会員数  
222,544人  
出資金  
191億円

預 金



出資金

本店所在地	京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町91番地		
創立	1940年6月18日		
預金残高	5兆4,056億円	業務純益	154億円
貸出金残高	3兆4,155億円	経常利益	196億円
自己資本比率	11.24%	当期純利益	150億円
店舗数	135店舗	職員数	2,376人

貸出金

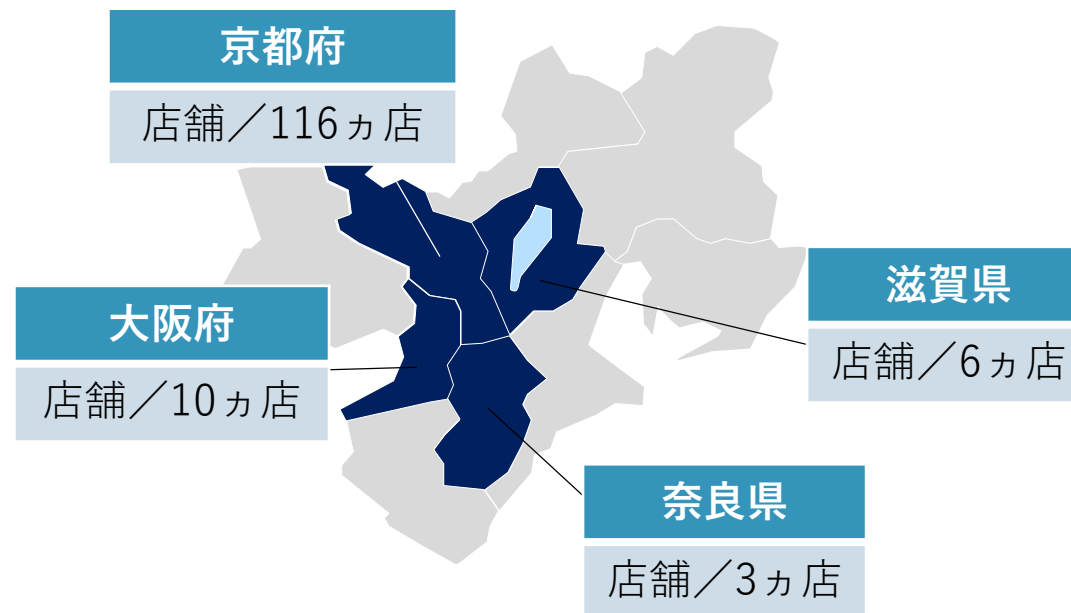


支援  
サービス

お客さま  
/会員



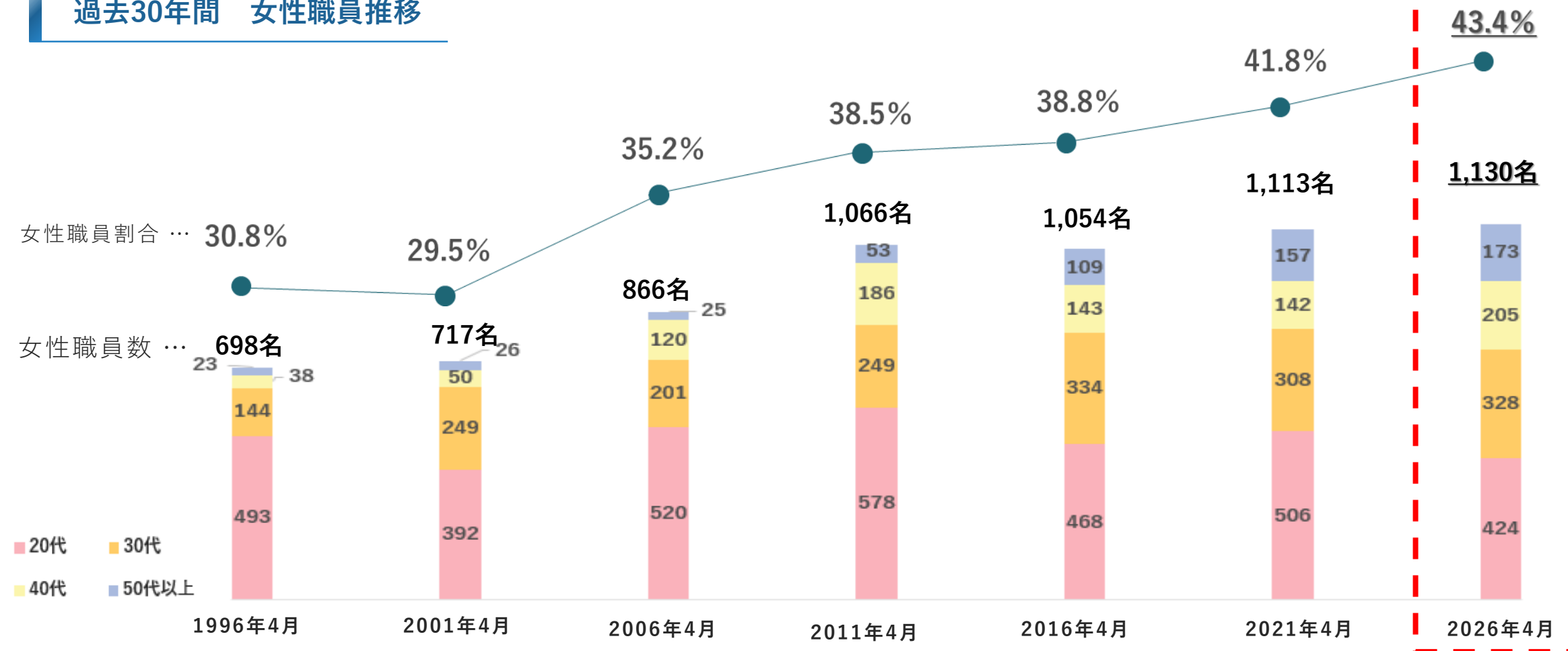
十条ビル・京都中信コーポレートユニバーシティ



## 2. 女性活躍・両立支援に取り組む背景

## 2. 女性活躍・両立支援に取り組む背景

### 過去30年間 女性職員推移



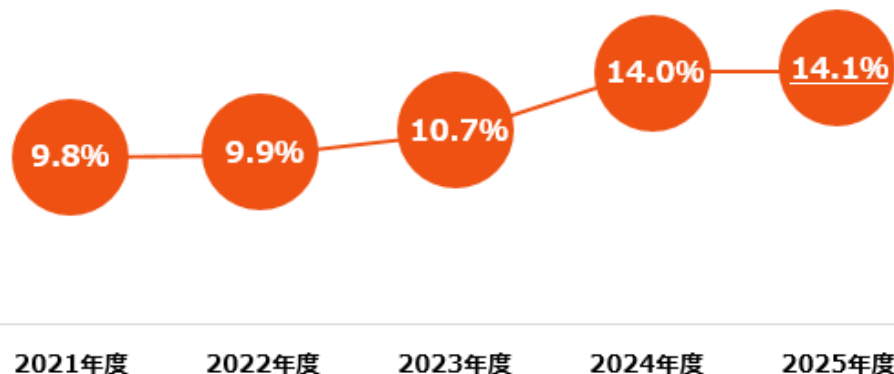
- ✓ 女性職員数、割合は年々増加し、**金庫で働く職員の約半数が女性、年代も多様化**
- ✓ 必然的に育児や介護をしながら働き続ける職員が多く、個々のライフステージに応じた支援が必要

## 2. 女性活躍・両立支援に取り組む背景

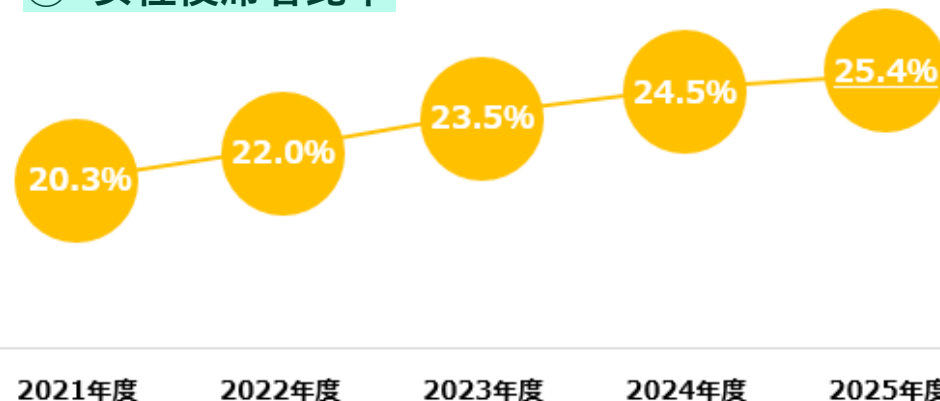
女性活躍推進・両立支援は着実に進んでいるが、今後一層の推進強化に向けた支援施策が重要

### 主要KPIに対する実績

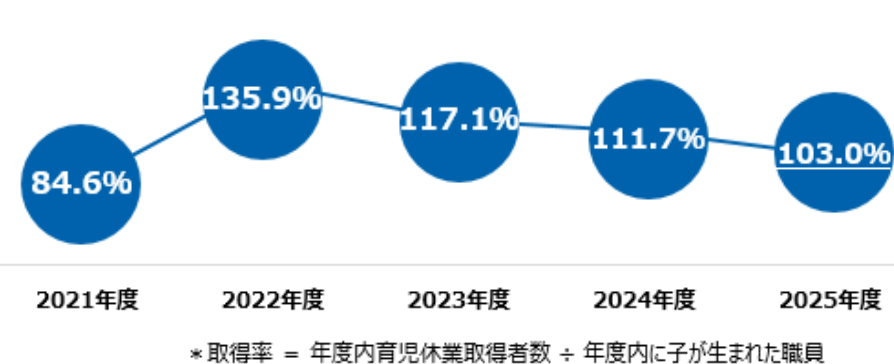
#### ① 女性管理職比率



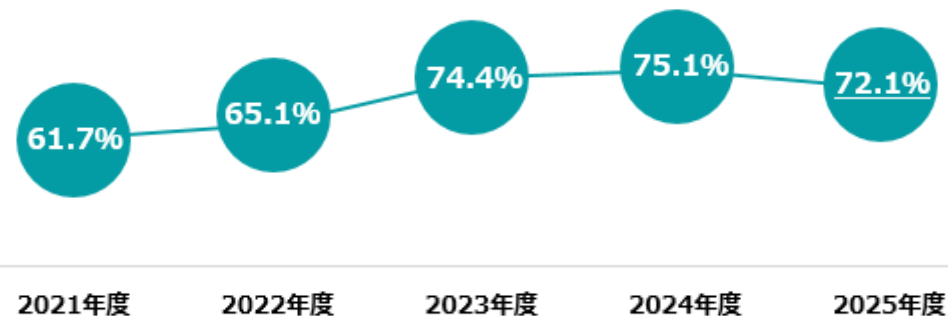
#### ② 女性役席者比率



#### ③ 男性育休取得率



#### ④ 有給休暇取得率

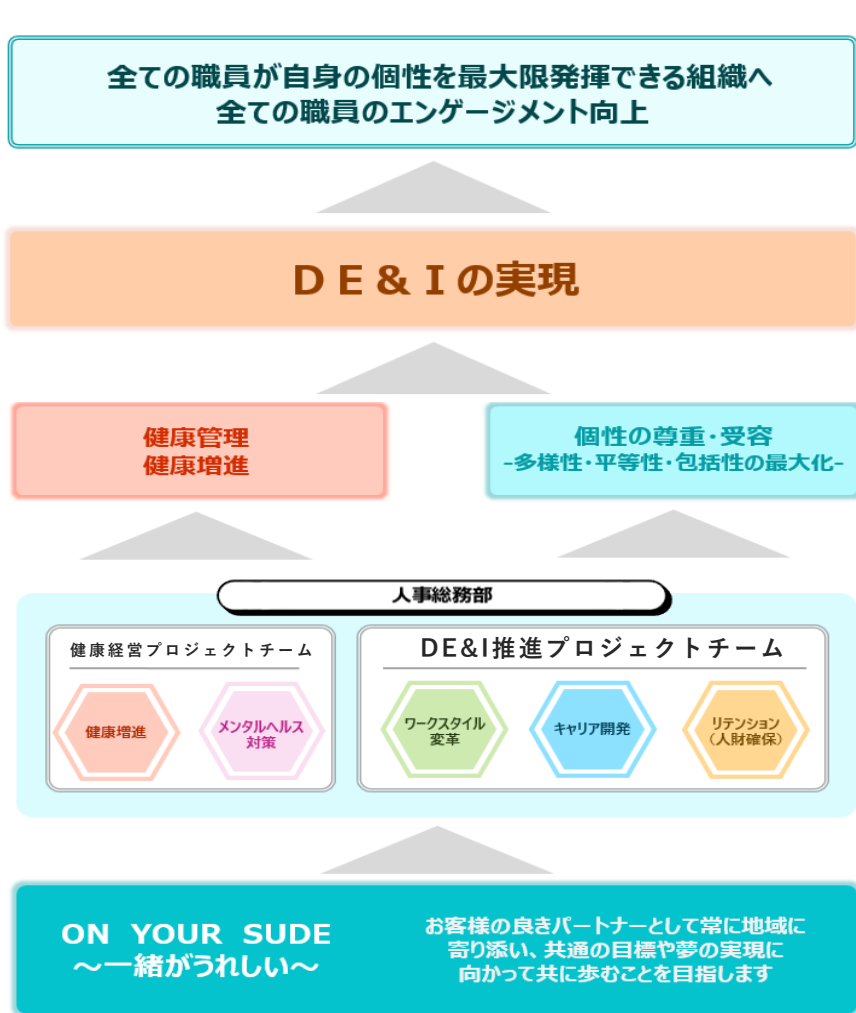


### 3. 当金庫の取組について

### 3. 当金庫の取組について – DE&I推進体制の構築 –

女性活躍・両立支援加速に向け、金庫全体としてDE&Iへの取組体制を構築

#### 組織体制



企業価値向上

多様な人財・  
イノベーション創出

持続的成長

- ✓ 2024年10月、一層のDE&I推進に向け、「DE&I推進プロジェクトチーム」発足
- ✓ 理事長を最高意思決定者とし、健康経営部門との連携の他、外部専門家からの意見など、組織横断的な活動により、全ての職員が自身の個性を最大限発揮できる組織づくりを目指す
- ✓ 多角的な視野の獲得を目指し、「推進室」の設置は行わず、あくまでも「プロジェクトチーム」の形態を維持し、固定概念に捉われない取組を検討

### 3. 当金庫の取組について－女性活躍推進－

#### 近年の主要な取組

##### 制度関連

- ・ 「**オーセンティックリーダーズ・アカデミア**」  
…女性リーダー育成に特化した外部オンラインビジネススクールの利用開始
- ・ 「**休職者リワークプログラム**」  
…育児休職などの長期休職者に対し、復職時に一定期間支店から離れ自己学習の時間を確保
- ・ 「**女性キャリアモチベーター制度**」  
…女性職員のポジティブマインド醸成に向け、女性リーダーとの1on1面談を実施

##### 研修関連

- ・ 「**女性管理職・役席者とのフリーディスカッション**」  
…ロールモデル的女性職員と若年層職員の意見交換会
- ・ 「**女性プレマネジメント研修**」  
…役席層一步手前の女性職員に対するキャリア棚卸・リーダーシップ構築を目的に実施
- ・ 「**子育てワークショップ**」  
…育児休職中の女性職員の交流・孤独感撤廃を目的に実施
- ・ 「**育休後職場復帰フォロー講座**」  
…復職後間もない女性職員について、復職者同士の交流を通じた不安解消を目的に実施

### 3. 当金庫の取組について－女性活躍推進－

女性職員の価値観尊重・主体性構築に向け、多様な角度から研修等を実施

#### 主な研修等の様子



女性管理職・役席者との  
フリーディスカッション



女性エンパワメント研修



子育てワークショップ



休職者リワークプログラム

- ✓ 女性職員の活躍には、制度・環境の整備だけでなく、周囲の職員も含めた意識変革が重要
- ✓ 職員の主体性を尊重し、多くの研修は公募制にて希望者を募り実施

### 3. 当金庫の取組について – 両立支援関連 –

#### 近年の主要な取組

##### 両立支援制度拡充

- ・ 「**育児両立支援制度の取得期限延長**」  
…育児両立支援制度について、育児休職を「**子が満4歳**」まで、時短勤務を「**子が小学校3年度末**」まで、育児時差勤務等を「**子が中学校入学**」までへと延長
- ・ 「**育児両立支援制度の勤続年数要件廃止**」  
…育児両立支援制度を**入職後即時利用**できるように変更。キャリア入職者や新入職員も入職後即時利用可能とし、多様化する社会へ対応
- ・ 「**『ウェルネス休暇』新設**」（2026年4月）  
…職員の健康に配慮した新たな特別休暇制度を導入。年齢や性別に起因した健康管理が必要な際、年度内3日を上限とし取得可能

##### その他

- ・ 「**男性育休取得促進への取組**」  
…対象者一人ひとりに**人事総務部が直接アナウンス**。「共育て」意識醸成に向けた取組強化
- ・ 「**育児・介護を要する職員の柔軟な人事異動**」  
…年2回、育児や介護を要する職員を対象に、**柔軟な人事異動に向けたアンケート**を実施。その他、細かい要望は都度、人事総務部にて集約し、保育所の近隣店舗への異動など、きめ細やかな人事異動を実施

### 3. 当金庫の取組について – 両立支援関連 –

#### 主要な両立支援制度一覧

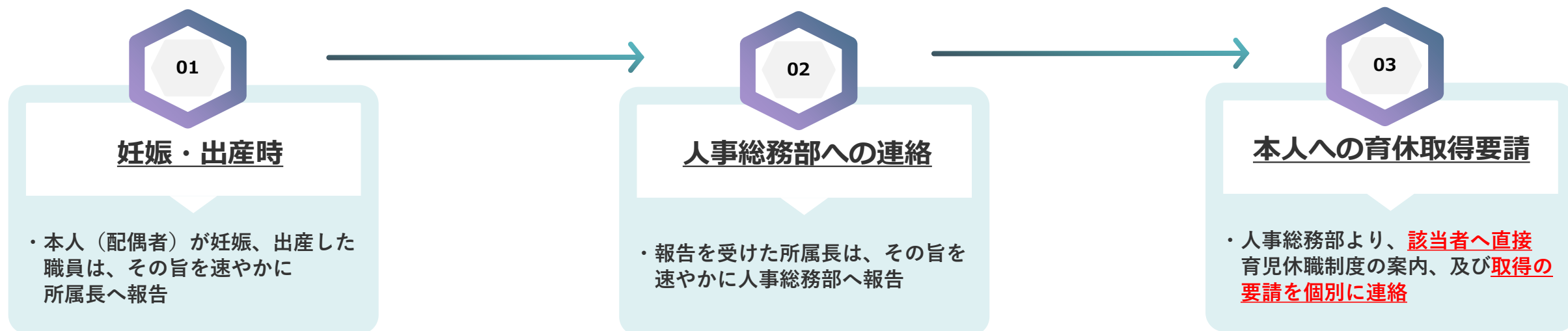
結 婚	妊 娠	出 産	育 児	介 護
慶弔（結婚）休暇 5日間	通勤緩和	産前・産後休暇 （女性職員のみ）	育児 休職 短時間 勤務	介護休職
<仕事と不妊治療の両立> 特別休職 最長1年間	時間外・休日・ 深夜勤務免除	配偶者分娩・出産時 特別休暇 3日 慶弔休暇 5日	時間外・休日勤務免除、制限 育児時差勤務 （子が中学校就学に達するまで）	介護休暇 最大10日
<仕事と不妊治療の両立> 私傷病積立休暇 最長15日間	特別休暇 （母性保護休暇）		産後 パパ育休	子の看護等休暇 最大10日
2連続・3連続・5連続休暇 家族休暇（年度内最大2日）				
【NEW】 ウェルネス休暇（年度内最大3日）				

### 3. 当金庫の取組について – 両立支援関連 –

#### 男性育休の取得促進

「男性育休取得率100%以上維持」を目標に取組強化

#### ◆ 男性育休の取得促進に向けた当庫スキーム



- ✓ 「男性も育休を取得して当然」とのマインド醸成に向け、**対象者全員へ個別にアナウンス**
- ✓ 地道な取組により、男性育休取得率は**4ヵ年連続100%を達成**（昨年度平均取得日数：16日）

### 3. 当金庫の取組について – 両立支援関連 –

#### 育児休職者への復職支援

妊娠中	産休・育休中	復職直前	復職後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休職に向けた書類等の案内</li> <li>・ 「育児休業給付金」受給案内</li> <li>・ 出産から復職に向けたスケジュール説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員専用WEBツールによる休職者専用掲示板「ちゅうしん」子育てひろば」による情報交換</li> <li>・ 職員専用WEBツールによる事務ルール変更点など案内</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「子育てワークショップ」開催による休職者同士の意見交換</li> <li>・ WEBなどによる復職に向けた情報交換</li> <li>・ 中長期的なキャリア形成支援</li> <li>・ 復職に向けた不安の解消</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「育休後職場復帰フォロー講座」「休職者リワークプログラム」など、復職者の両立支援に向けた研修実施</li> <li>・ 中長期的なキャリア形成支援</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産は、ライフイベントの中でも最も大きなイベントの一つです。職員の不安解消に向け、様々な情報提供を行います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産後は、子育てが最優先です。一方で、長期のお休みとなることから、休職者同士の情報交換の場の提供や、WEBツールによる連絡等を通し、休職者の「疎外感」の撤廃を目指します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 復職が近づくことで、「しばらく仕事から離れているけど大丈夫だろうか」といった不安を感じる職員もいます。そこで、復職前には、WEBや電話等で個別に連絡を取り、復職に向けたスケジュールの説明や、現在不安に感じていること等をヒアリングし、復職に向けた準備を進めていきます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 復職時には「休職者リワークプログラム」により、休職中に変化した業務などを確認する時間を確保します</li> <li>・ 復職後は、家庭と仕事との両立支援の一環として、復職後一定期間を経過した職員を対象に「育休後職場復帰フォロー講座」を開催し、現状の悩みや不安を共有します。その他、キャリアアップや両立支援に向けた様々な研修を実施し、中長期的なキャリア支援を実施していきます。</li> </ul>

### 3. 当金庫の取組について－対外的評価－

#### 主要な認定受賞詳細



#### プラチナくるみんプラス

<2019年5月>

子育てをサポートする企業の中で、より高い水準の取組を行う企業が認定される「プラチナくるみん」を取得。

<2023年8月>

不妊治療と仕事の両立支援の取組が評価され、**京都府の企業で初めて**「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。



#### えるぼし（三ツ星）プラス

<2019年5月>

女性活躍推進法に基づき、女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる企業が認定される「えるぼし」において、5つの認定基準をすべてクリアし、最上位の認定である「三ツ星認定」を受けました。

<2026年4月>

職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業に付与される、えるぼし関連の「プラス認定」を、**全国で初めて**受賞しました。



#### 健康経営優良法人

<2025年3月>

経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」の大規模法人部門において、特に優良な健康経営を実践している上位500法人が選定される「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」の認定を受けました。

尚、2026年3月にも「健康経営優良法人2026～ホワイト500～」を取得。**2年続けての認定取得**となりました。

## 4. 今後の取組について

## 4. 今後の取組について

2026年4月 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を更新、新たな5ヵ年計画策定

### 新行動計画について

#### 【現計画】（2021年4月～2026年3月）

- ① 女性管理職比率15%以上
- ② 男性育休取得率80%以上



女性活躍推進加速に向け  
目標追加・引上

#### 【新計画】（2026年4月～2031年3月）

- ① 女性管理職比率 **20%以上**
- ② 女性役席者比率 **30%以上**
- ③ 男性育休取得率 **100%以上を維持**
- ④ 有給休暇取得率 **80%以上**

- ✓ 前述の取組に加え、月間5日の定時退店日「ライトダウン・リフレッシュDay」の実施や、店舗評定項目への時間外労働時間基準組入れによる労働時間削減等、ワークスタイル変革への取組も含め、全ての職員が仕事と家庭の両立により、自発的な成長を目指せる環境を構築する

## 4. 今後の取組について

### 成果と今後の課題

#### 成果



- ✓ 多様な取組により、多くの認定制度取得を達成
- ✓ 個々のライフステージに合わせた両立支援制度が充実している
- ✓ 組織としての心理的安全性が向上

#### 課題



- ✓ いくら制度が充実していても、利用しやすい環境がないと意味がない  
…根気強く全職員のマインド変革を促す発信・研修が必要
- ✓ 女性活躍を推進するが故に「逆差別」を招かないか心配  
…「仕事と家庭の両立に性別の区分は無い」との理解促進を徹底
- ✓ 男性育休の長期取得奨励に向けた取組の強化（形だけの育休取得を避ける）

## 5. おわりに

### 今後のDE&I取組目標



- ・ 今後、金庫として一層のDE&I推進を強化していくためには、経営層だけでなく、全ての職員がDE&Iへの理解を深めることが大前提
- ・ DE&Iへの取組は、「職員の成長」を促し、職員の成長は「金庫と地域の持続的成長」へと直結する
- ・ 職員一人ひとりが自身の個性を最大限発揮できる環境の構築を一層強化し、地域社会への寄与、並びに当金庫の企業価値向上に向け、DE&Iへの取組を加速させていく