

特集1 “人財”育成投資・活躍機会の拡大

—“対面営業”の強化・拡大に向けて—

当行は、お客さまから信頼される金融のプロフェッショナル集団を目指して、「人財」育成投資・活躍機会の拡大に取り組んでいます。2018年度は“対面営業”の「質」と「量」の向上に向け、対人関係力と課題解決力を備えた人財や、店頭相談業務に携わる人財の育成を加速するため、研修内容を拡充しました。

職員一人ひとりが働きがいを実感できる職場を実現し、組織力を強化していきます。

OUTCOME



“人財”育成投資・活躍機会の拡大

対面営業の強化・拡大



“営業推進態勢・業務プロセス”の革新

主な取組み

2018年度の取組概要

人財育成

- ・職員研修
- ・グループ企業間の人事交流
- ・公的資格取得促進プログラム
- ・菁菁塾



個人営業担当者向け投資型商品基礎研修



講座「投資信託で長野県から日本を元気に！」

職員研修メニューの拡充

多種多様な研修を通じて、職員一人ひとりの「人間力の向上」と「高度な業務スキルの習得」を目指しています。

2018年4月からは一層の“対面営業”の強化を目指し、研修を15講座新設し、計77講座としました。今後もお客さまの満足度・信頼感を高めるため、適宜研修内容を見直し、職員の店頭受付力や課題解決力のレベルアップを図っていきます。



活躍機会拡大

- ・55歳役職定年制度の廃止
- ・事務職の管理職登用制度の新設
- ・人材公募制度
- ・キャリアチェンジ制度

出向する外部機関(行政・研究機関/海外提携銀行等) 23先: 27名 (2019年3月末時点)

海外出向先(現地提携銀行)

カシコン銀行	タイ
CIMB ニアガ銀行	インドネシア
BDO銀行	フィリピン
ベトコムバンク	ベトナム

年齢や職種にとらわれない働き方の促進

2018年7月、55歳で部長や支店長などの役職から退く役職定年制度を廃止しました。併せて、営業店で主に事務業務を担う営業業務職行員(事務職)を管理職に登用できる制度を新設しました。

今後も、職員が年齢やコース区分にとらわれないことなく、意欲や能力に応じて活躍できる体制を構築していきます。



働き方改革

- ・在宅勤務の試行
- ・サテライトオフィスの試行
- ・プレミアムフライデー*への対応
- ・ママミーティングの開催
- ・従業員意識調査の実施

在宅勤務を試行中の職員



仕事と育児を両立するための情報交換会



*プレミアムフライデーについて: 政府と経済界が提唱する「プレミアムフライデー」の趣旨に賛同し、推奨日を設定しています。なお、業務の都合により当該日の実施が難しい場合は、別の日を個別に設定することも推奨しています。

時間や場所にとらわれない働き方の促進

事務集中部門の組織再編により創出されたスペースを、サテライトオフィスとして活用する取組みを試行しました。2016年度より試行中の在宅勤務と併せ、ICTを活用し、職員の柔軟な働き方をサポートしていきます。

《実績》

時間外労働時間(月平均) 11.71 時間/月 (2017年度比約0.37時間削減)	有給取得日数(平均) 12.9 日
育児休業取得の男性職員数(配偶者の出産休暇を含む) 33 名	プレミアムフライデー*推奨日の実施店舗数(月平均) 約 60 拠点 (139拠点中)