

従業員への取組み

人財成長戦略 ～成長を支える取組み～

お客さまの課題解決を支援し、生涯にわたるお取引をいただくためには、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が求められます。一人ひとりが自ら考え行動し、切磋琢磨する集団であるために多彩な取組みを行っています。

八十二人財育成プログラム

職員がいきいきはつらつ行動し求められる人財像へ到達するためには、たゆまぬ主体的な能力開発・伸長が必要です。「人間としての魅力」と「役割を遂行する能力」を総合的に伸長することが、当行の発展と自己実現につながります。若年段階から計画的・効果的に業務スキルを伸長する体制を体系化し、さらに見える化することにより、各業務分野におけるプロフェッショナル人材の育成を図っています。

職員が、自分の目指す分野について、異動配属や研修をはじめとするさまざまな手段により計画的にスキル伸長していく総合的な体制を整えています。

職場外研修

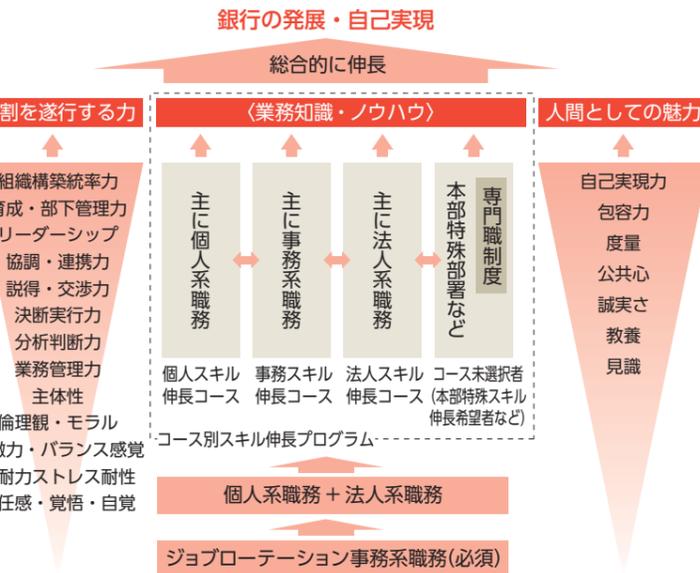
各業務分野のプロを目指す「業務研修」などの集合研修のほか、高度な専門能力の習得を目指し、内部の専門部署や外部機関へ長期間派遣する「長期研修」もあり、自らのビジョン実現に活かすことができます。

人材公募制度

自ら努力を継続する職員に対し、さらなる成長と活躍をサポートするために設けられた自己実現の機会です。公募されたポスト(営業店・本部・長期研修)の中から自分の携わりたい仕事・就きたいポストを選択し、応募します。人材公募試験に合格すると、優先的にその仕事・ポストに就くことができます。

菁菁塾

自己啓発を支援する休日自主参加研修です。銀行業務に関する専門知識のほか、コミュニケーション能力を高める講座や地域産業史を学ぶ講座など多種多様な研修が用意され、毎年多くの職員が参加しています。



温泉ソムリエ講座



ベトナム視察

ダイバーシティの取組み

多様な人材がいきいきはつらつと働くための環境づくり、体制整備を進めています。

職場環境の整備(障がい者雇用への取組み)

当行は、従業員がお互いの立場を尊重しながら、いきいきはつらつと働ける職場環境を整備し、障がい者雇用についても前向きに取り組んでいます。

女性の活躍を促すキャリアサポート

結婚、出産、育児などライフステージの変化にしなやかに対応しながら、ワークライフバランスの実現を目指す女性を応援する仕組みや制度を整えています。

- 育児休業制度
出産後に仕事から離れて、子育てに専念できる制度です。子どもが満2歳に達する月の末日まで取得が可能です。現在約185名の女性がこの制度を利用しています(2019年3月現在)。
- ママミーティング
育児休業中の職員や育児休業取得経験のある職員などを対象とした情報交換会です。育児休業中の職員は、育児休業取得経験のある職員に相談し、悩みや不安を解消する場としても活用されています。
- 短時間勤務制度
小学校1年生までの子どもを養育する職員が、一定期間において所定勤務時間を短縮して勤務できる制度です。子どもの送迎や通院などのために利用されています。
- 託児費用補助制度
子どもが満3歳に達する年度末までの間に保育所やベビーシッターなどの施設・サービスを利用した場合に、利用料の一部を補助する制度です。
- キャリアリターン制度
当行を結婚・出産・介護などを理由に退社した職員が再度勤務することができる制度です。
- キャリアチェンジ制度
パートタイマーなどが正社員に転換できる制度です。
- 半日休暇制度・時間単位休暇制度
有給休暇を半日又は時間単位で取得できる制度です。参観日や子どもの通院などに利用されています。
- 託児提携
子どもがいる職員が安心して働ける環境整備とキャリア形成支援のために、2017年12月から学校法人信学会と提携しています。提携の内容は、「年度途中での転勤や育休復帰時のスムーズな幼児の受入」と「突発的な延長保育への対応」です。

「健康経営優良法人認定制度大規模法人部門(通称:ホワイト500)」の認定取得

2019年2月、経済産業省・日本健康会議が実施する健康経営を実践している法人を顕彰する制度であるホワイト500の認定を受けました。引き続き、職員の健康保持・増進に取り組む、安心して働くことができる環境とより能力が発揮できる体制の整備に努めていきます。



内部通報制度の整備

健全な職場環境を実現するため、「就業規則」や「コンプライアンスマニュアル」により各種ハラスメントを禁止し、研修などで徹底を図っています。

また、本部直通の報告・相談の窓口を設け、問題に対して客観的かつ適切に対応する体制を整備しています。