

特集 1

多様な人財が活躍できる環境

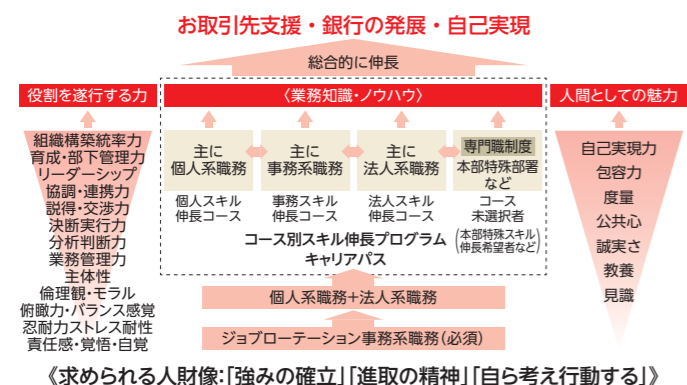
職員一人ひとりの成長や働きがいを重視した職場環境を整備するとともに、多様な人財がいきいきはつらつと働くことができる体制整備を進めています。

01 人財育成

- ・公的資格取得促進プログラム
- ・職場外研修
- ・菁菁塾
- ・グループ企業間の人財交流
- ・職場研修

■ 真にお客さまから求められる人財の育成

お客さまから求められる八十二銀行員の人財像を、「強みの確立」「進取の精神」「自ら考え行動する」とし、職員一人ひとりの人間力の向上と専門的な知識・スキルの習得を図っています。また「キャリアパス」により、職員が各業務分野において強みを伸長する道筋を示すとともに、異動配属や研修などの手段を活用し、若手段階から計画的・効率的にスキル伸長ができる体制を整えています。



取組み

■ 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。

■ 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。

02 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
- ・キャリアリターン制度
- ・短時間勤務制度
- ・育児休業制度
- ・託児提携

■ 職員の意欲や能力の発揮をサポート

職員が年齢やコース区分にとらわれることなく、意欲や能力を最大限発揮できるよう活躍機会の拡大を進めています。

55歳で部長などの役職から退く役職定年制度を廃止するとともに、事務職(営業業務職行員)を管理職に登用できる制度を新設しました。

多様な人財が活躍できる環境を整え、組織力の強化に取り組んでいきます。

その他の取組み

■ 職場環境の整備(障がい者雇用への取組み)

職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。



取組み

■ 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。

■ 託児提携

復職しやすい体制、転勤による転園の配慮、急な残業発生時の託児体制など、安心して働くことができる環境整備として、託児事業者と提携しています。

03 働き方改革

- ・半日休暇制度/時間単位休暇制度
- ・在宅勤務
- ・従業員意識調査の実施
- ・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

■ 時間や場所にとらわれない働き方

デジタル技術を活用し在宅勤務やサテライトオフィスなどの環境を整え職員に柔軟な働き方を提供することで、職員の能力発揮機会を拡大するとともにキャリア形成をサポートしています。

働き方改革を通じて組織力を最大化させる取組みを積極的に進めています。

取組み

■ 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。

■ 在宅勤務

託児送迎により時間・場所の制約を抱える職員などが利用しています。

外部評価

健康経営優良法人2020

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健康経営優良法人2020に認定されました。



日経スマートワーク

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第3回日経スマートワーク経営調査において、地方銀行最高ランクの評価を受けました。

