

# 働きがいのある職場づくり

## 知恵と親切を提供できる行員の育成

お客さまのニーズに適應し、付加価値の高い金融サービスを行うため、当行では、職員の能力開発を積極的に行っています。

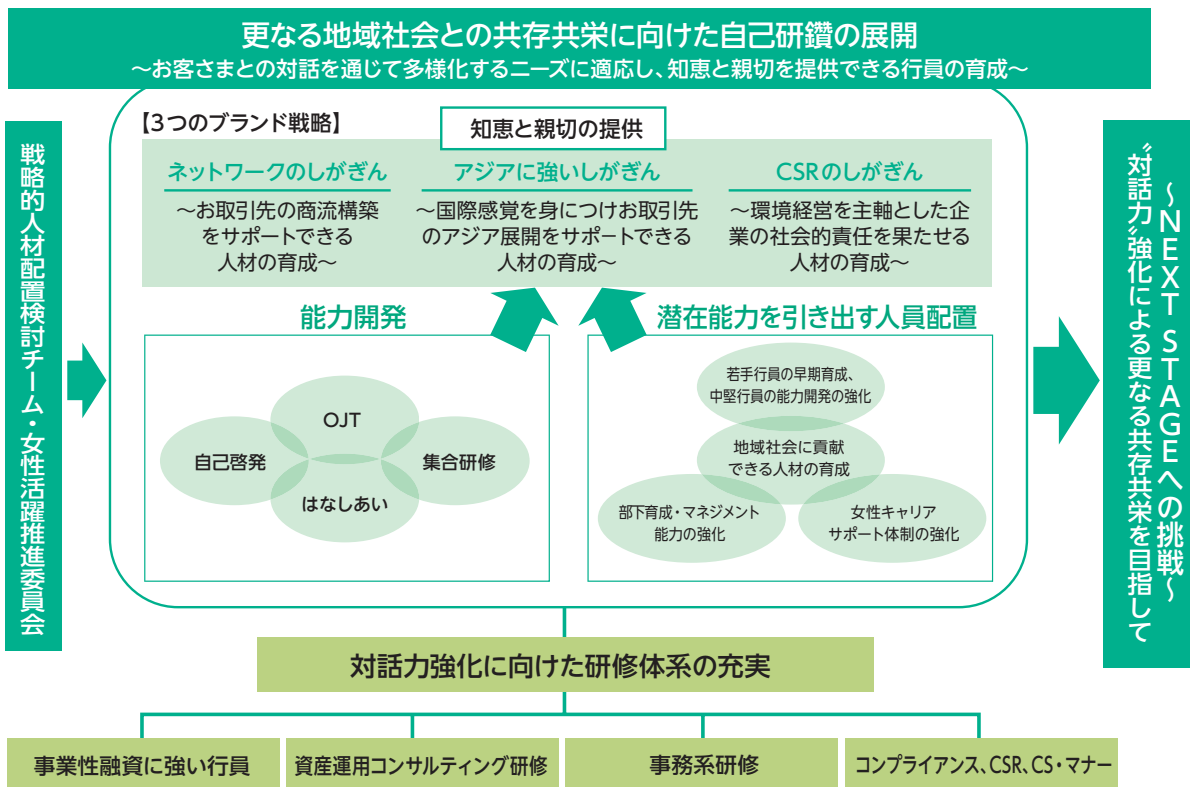
「人材育成方針」を毎年定めるとともに、基本となる「階層研修」「職務研修」の内容を見直し、職員のスキルアップを支援しています。平成23年度の「人材育成方針」は「更なる地域社会との共存共栄に向けた自己研鑽の展開～お客さまとの対話を通じて多様化するニーズに適應し、知恵と親切を提供できる行員の育成～」とし、OJTや集合研修を通じて職員の専門性を高めるとともに、その能力を最大限に発揮できる組織づくりに努めています。

## 一人ひとりの能力を最大限に活かす

お客さまの多様なニーズにお応えするには個人が保有する能力を最大限に発揮することが不可欠です。当行では、知識や業務スキルの研修とあわせて、マネジメント能力の向上や自己啓発を推奨しています。

また、部下が自己の役割・目標を十分に確認できるよう、半期ごとに上司と面談する「はなしあい」を実施。職員の意欲や適性を把握して適材適所に努め、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

## 平成23年度人材育成方針



## 女性活躍の機会を創出

女性が活躍できる機会を積極的に創出することは企業の持続的な発展に不可欠です。この観点から①意識改革風土づくり②女性の登用、職務開発によるキャリア形成支援に取り組んでいます。

### 女性活躍推進委員会の取り組み

女性が活躍できる職場づくりを目的に、女性の観点から経営への提言を行う「女性活躍推進委員会」を設置しています。具体的には、未婚、既婚、育児中などの様々な働く環境にある女性行員で構成する「女性活躍推進委員会小委員会」を中心に、制度改正の検討や各種セミナーの開催などの取り組みを行っています。

### 「女性管理職の養成講座」を開催

「仕事に対し前向きに取り組んできたが、今後自分がどのようにキャリアを重ねていけばいいのかわからない」などの“不安”に答えるため、新しい時代にふさわしいロールモデル(目標、憧れ)となる女性管理職を養成する『女性リーダー・エンカレッジ講座』を開講しています。リーダーシップやモチベーションについて学ぶ1泊2日の研修で、女性行員同士のネットワークづくりにも役立っています。



女性ならではの視点でマネジメントを学ぶ

## ワーク・ライフ・バランスの促進

### 育児・介護支援制度の充実

育児・介護休業法の改正に伴い、育児・介護に関する制度を改正しました。育児休業の期間延長や、短時間勤務制度の導入などで役職員の仕事と家庭生活の両立を図る「ワーク・ライフ・バランス」を促進しています。

育児休業制度	子どもが3歳に達した月の月末まで取得できる
短時間勤務制度	子どもが小学校就学の始期に達するまで6時間勤務が可能
介護休業制度	介護を必要とする家族1人につき最長1年間取得できる

### 「育休mamaセミナー」を定期的に開催

育児休業取得中の行員を対象に、懇談会「育休mamaセミナー」を3か月に1度、開催しています。

同セミナーは、復職を控えた育児休業者に当行の施策や銀行業務に関する情報を提供してスムーズな復職をサポートするとともに、育児休業取得中の行員同士の情報交換の場として活用。参加した行員からは「復職についての不安が軽減できた」と好評です。



育児仲間のネットワークづくりで復職も心強い

### 「育児休業復帰前面談」の実施

仕事と育児の両立ができるように、復帰後の働き方や今後のキャリアについて相談する「育児休業復帰前面談」を実施しています。