

創造力発揮に向けた人材改革

基本方針

お客様のニーズが高度化・多様化するなか、「つなぐ」力の強化に向けて、創造力を発揮し、お客様の真のニーズに応えられる行員を創出するため、専門人材育成計画書の策定やキャリアチャレンジ宣言の募集、1on1ミーティングの実施など、これまでの同質的な人材育成から行員一人ひとりの意欲や能力、適性などを踏まえた人材育成

への転換を図り、パーパスの実現を目指していきます。また、仕事やキャリア形成に対する価値観が多様化するなか、働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組み、行員一人ひとりの Well-being 実現を図りつつ、個々の能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

人材総合力の強化・専門人材の育成

専門分野を目指すきっかけを作り育成支援を行う

本部各部の業務分野における専門人材の育成を目的とした「専門人材育成計画書」を作成しており、習得するスキルや育成方法、必要な資格関係等を記載しています。毎年内容を更新し、全行員へ開示することで専門分野を目指す行員のきっかけや動機付けにつながっています。

また、キャリア選択肢の理解を深める機会として、専門分野を紹介する動画コンテンツや専門分野の行員と交流する場を提供するほか、専門人材として活躍を希望する行員が意向を表明する機会として毎年「キャリアチャレンジ宣言」を募集しています。宣言者は、専門分野への配属や行外研修への派遣等へ選抜され、配属された行員には育成管理表に基づき行外研修や資格取得など積極的に支援を行い、高度専門人材へと育成しています。

多角的なキャリア形成サポート

行員がより一層前向きに、そして働きがいをもちて仕事に取り組めるよう、1on1 ミーティング(2020年10月開始)の中で上司が部下の成長を支援すると共に、人事部員が職場を巡回し、個別面談を通してキャリア形成をサポートしています。

また、2020年4月より、行員のスキルデータをタレントマネジメントシステムに組み入れ、行員の持つスキルデータを「見える化」し一元管理することで、個人別・部店別の特徴の把握、適切な人材の配置や育成等に活用しています。

2021年4月より、目指す分野の業務スキル向上を目的とした研修や動画コンテンツ等が一目でわかる「スキルチェック羅針盤」を制定し、成長に向けた支援を行っています。

本部各部が作成した動画コンテンツ200本以上の中から、羅針盤をもとに必要な動画を自ら選択し、自宅でも学べるオンライン環境を整備しています。

豊かな企業風土の醸成によりパーパス実現を目指す

個人の意思を尊重し自律的に職務にチャレンジする企業風土を醸成することで、当行の強みである人的資源を磨き、当行と地域をつなぐ人材を育み、パーパスを実現していきます。

デジタル専門人材の拡大 - デジタル力の底上げ

お客様のデジタル化ニーズの高まりや銀行業務のデジタル化などにより、お客様へのITコンサルティング力向上や行内業務生産性の向上を図る必要性が高まっています。

このような状況を受け、当行ではグループ役職員のITリテラシー向上を図るため、「ITパスポート」の取得を推奨し、2025年3月までに1,000人の取得者を目指しています。また、デジタル関連の行内研修やセミナーの実施をはじめとしたサポート体制を整備しています。



群馬銀行の強みである人的資源を磨くことで「つなぐ」力を強化していきます



役職員の Well-being 実現による組織力強化

一人ひとりがやりがいを感じながら働ける環境づくり

Well-being は、役職員一人ひとりが肉体的・精神的・社会的に満ち足りていることや、良好な状態を保つことを目指す考え方です。

働き方や価値観の多様化が進むなか、個々人の心身の状態、ライフスタイル、キャリアに対する考え方、価値観等を統合的に理解し、役職員一人ひとりが仕事のやりがいを感じながらこれまで以上にいきいきと働ける環境や、多様な人材が個々人の能力を最大限発揮することができる体制を整備することが、組織力の強化や当行の業績・企業価値の向上、そして当行グループのパーパスおよび個人パーパスの実現へとつながっていくと考えています。

地域のリーディング企業として健康課題へ取組む

今後は、これまで取組んできた働き方改革を深掘りし、多様な働き方ニーズに応えるインフラ(制度・設備等)の拡充を進めていくとともに、健康経営について地域のリーディング企業(健康経営優良法人 ホワイト500)として引き続き行員の健康課題への対応に積極的に取り組んでいくことで企業活力の向上を図り、「働きがい」と「働きやすさ」の更なる促進を目指します。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進により、女性、シニア、キャリア採用者、障がい者等多様な人材が活躍できる機会を創出することで組織の多様性を確保するとともに、多様性を活かす取組みを進めていきます。加えて、「人生100年時代」を踏まえたキャリア形成の支援にも積極的に取り組んでいきます。

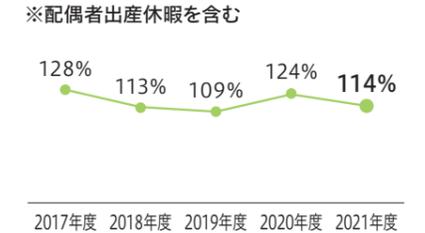
【女性管理職比率】



【有給休暇取得率】



【育児休業等取得率】



特集 個人パーパスの設定

「個人パーパス」を設定しパーパスを個人レベルに落とし込む

2022年度から、行員一人ひとりが「個人パーパス」を設定しています。個人パーパスは、行員一人ひとりが業務を通じて、社会にどんなことを働きかけ、成し遂げたいか、なぜ業務を行うか等を表明するものであり、「社会的視点(社会の役に立つこと、地域の持続性への貢献すること)」「個人的視点(自分の得意なこと、好きなこと、成し遂げたいこと)」「銀行視点(当行グループのパーパスに沿っていること、職場で期待されていること)」を踏まえ、短期的な視点でなく未来的な視点で設定します。

一人ひとりが個人パーパスを設定する過程を通じて、当行グループのパーパスを個人レベルの活動に落とし込み、当行の行員としてどのように地域社会や地域の未来に貢献していくか、「つなぐ」「つむぐ」を実践するために何をすべきか等をあらためて考え、表明する機会としています。

また、設定した個人パーパスを、毎年目標管理シートに記載することで上司と共有し、定期的な面談の都度取組状況等について話し合い、アドバイスを受けることで、具体的な行動につなげていくことを目指しています。

個人パーパスは部店内で共有

行員一人ひとりが個人パーパスを実現することや、個人パーパスを意識して日々の業務に取り組んでいくことを通じて、当行グループのパーパス実現につながっていくと考えています。

また、設定した個人パーパスは、その実現に向けた支援を誰もが行えるよう、各部店において、「いつでも」「誰でも」見られる場所に掲示する等の方法により、行員全員に共有しています。



営業店での共有事例