



スキルの可視化で適正配置 キャリア向上研修も充実

同信用金庫は、残業の削減や有給休暇の取得促進に取り組んできました。併せてスキルマップの導入により、支店ごとに適正な人材をバランスよく配置し、人材面からも働きやすさを実現。キャリアアップのための研修も充実を図り「すべてを郷土繁栄とともに」という創業理念の実践に努めています。



取組のポイント

- ★ノー残業デーとリフレッシュ休暇を導入
- ★スキルマップで職員のスキルを見える化
- ★キャリアアップの選抜研修を実施

各営業店で行われている女性ミーティング風景。女性に対する研修も実施しています。

残業削減や有休取得を推進

創業以来112年の歴史を持ち、姫路をはじめ播磨エリアを中心に46店舗を展開する同信用金庫。かつては閉店後に事務作業に追われたり、企業、個人を問わず顧客の時間に合わせて営業を行ったりと、残業がなかなか削減できない時期もあったといいます。そこで2014年からは毎月第1金曜日、第2・3水曜日をノー残業デーとし、定時退社を徹底。その数年後には最終退社時間を20時と定め、それを超える場合は総務部へ理由を報告するようになりました。

併せて取り組んだのが、リフレッシュ休暇の取得推進です。5営業日連続で有給休暇を取得するもので、「祝休日と組み合わせると11連休にした職員もいる」と総務部の小河晴香さんは語ります。

スキルマップで人の最適配置

2020年からは、一人一人の職員のスキルのレベルを把握するためにスキルマップを導入しています。

例えば事務担当職員の場合、「窓口」「融資」「相続」などのスキルについて10の具体的な業務を洗い出し、自身と上司がそれぞれ数字で5段階で評価します。評

価平均により、業務を習得済みの場合は「○」、習得中の場合は「△」、未習得の場合は「空欄」で表示されます。スキルマップの整備により、支店ごとにどのようなスキルを持つ人が足りていないか一目で分かるようになり、「支店の仕事量の割に○判定が付いた人が少ない場合は、必要な研修をしてスキルアップを図ります。また、スキルを持った職員がバランス良く各支店に配置されるようにしています」と総務部副部長の大内淳史さんは話しています。

この取組によりスキルを持つ職員に業務が偏ることが減り、残業の削減や有給休暇の取りやすさにもつながっています。1人当たりの月平均残業時間は、2019年度の9.0時間から21年度は3.1時間と減少。一方、1人当たりの有給休暇取得日数は、19年度10.7日、20年度10.8日、21年度11.7日と増え続けています。

職員一人一人のスキルのレベルを把握できるスキルマップを作成。支店ごとに足りていない人材が一目で分かるようになっています。

キャリアアップの研修が充実

働き方の見直しとともに、同信用金庫が注力しているのがキャリアアップのための研修制度の充実です。入庫1年目の職員は約3週間の集合研修を受講した後、各営業店へ配属されます。営業店へ配属後は「最初的一步」と題して月1回のペースでビジネスマナーや接客ロールプレイングを中心に研修を実施し、「姫路信用金庫」職員としての基本的な考え方や接遇を学ぶプログラムとしています。

入庫5年目以降の職員については、営業活動において冷静さと勇敢さを併せ持った職員を養成することを目的とした公募制・実践型研修を「虎の穴」と題し、約10人が講師である支店長のもと、多様な営業スタイルを学ぶ場としています。

また、各支店で投資信託や保険商品などの販売を通じて、女性が営業店マネジメントを学ぶ研修を「夢の雫」と名付け、「一滴のしずくが夢の大河となるように」という願いを込め将来の管理者育成を目的に実施しています。研修を受けた職員がリテール営業チームに抜擢され、総合職にステップアップするケースも増えています。

そして、マネジメント層への研修は、管理職として俯瞰的な視点が持てるよう「鷹の爪」と名付け、管理職に必要なスキルや中枢業務を学んでいきます。「当金庫の研修は自信を持ってステップアップしていける場になっています。研修を通じ、地域に貢献できる集団になりたい」と大内副部長は語ります。



リフレッシュ休暇の導入で、大型連休を取ることも可能になりました。



「すべてを郷土繁栄とともに」の創業理念を、全職員が実践に努めています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 金融業
- ▶ 設立 1910年
- ▶ 理事長 三宅 知行
- ▶ 従業員数 807人(男性404人、女性403人)
- ▶ 所在地 姫路市十二所前町105

<https://www.shinkin.co.jp/himeshin/>

