

人材育成

地域のお客さまから信頼され、親しまれる銀行員となるため、人材育成の基本方針「人こそ財産。仕事を通じて魅力あふれる人材を育てる。」のもと、行員一人ひとりが持っている能力を活かし、情熱を持って何事にも果敢にチャレンジし、主体的に取り組む人材を育成しています。

若年層の早期戦力化

OJT（現場）とOff-JT（研修・自己啓発）をタイムリーかつ効果的に連携させ、レベルアップできる育成体制により、若年層の早期戦力化を図っています。



新入行員研修での「林業研究」

特に新入行員には、業務研修に加えて、「林業研究」等、奈良県の地場産業の研究により、地域金融機関としての役割の自覚を醸成しています。また、業務面の指導や、心のよりどころとしての役割を担うOJTトレーナーに任命された先輩行員が、新入行員一人ひとりに寄り添う育成に努めています。

役職者層の「専門知識」「マネジメント力」強化

役職者層の「専門知識」「マネジメント力」を強化することで、若手行員等の育成や組織のパフォーマンス最大化を促進するために、担当業務毎の役職者向け研修を実施しています。

プロフェッショナルの育成

金融のプロフェッショナルとして広範かつ高度な知識・スキルを有する人材を育成していくため、各専門分野の職能別研修の実施や、行外研修への派遣、外部企業等への派遣を実施しています。

また、行員の自主的な学習を支援するため、インターネット自宅学習システムの提供やセミナーの開催にも取り組んでいます。

ワークライフバランスの充実

多様化する役職員の価値観に応え、一人ひとりが高い意欲を持って生き活きと働き、能力を最大限に発揮できるよう、環境の整備に努めています。

働きやすい職場づくり

年次有給休暇については「連続休暇」「夏季・冬季休暇」などの休暇取得計画を作成し、取得推進を図っています。

そのほか当行独自の取り組みとして、子だけでなく孫の育児にも利用できる「ファミリーサポート

休暇」制度を設け、幅広い年代層の役職員が育児と仕事を両立できるよう取り組んでいます。

また、長時間労働を抑制し、効率的でメリハリのある働き方を実践するために、「ノー残業デー」などの全行一斉早帰り運動を定期的実施するなど、役職員のワークライフバランス充実に向けた取り組みを行っています。

女性の活躍推進に向けた取り組み

当行が今後も地域に貢献し、ともに発展していくためには女性のより一層の活躍や、女性ならではの意見や考え方をさまざまな施策に反映させていくことが不可欠です。そのために当行では、2014年9月に「輝く女性の活性化プロジェクトチーム」を発足させ、女性にとって働きやすく、能力をより発揮することができる企業風土を醸成するための取り組みを続けています。

【主な取り組み】

- ・女性の営業部門への積極的な登用
- ・女性のキャリア形成を支援、女性支店長の登用、女性役職者の増加
- ・育児休職者への復職支援、育児と仕事の両立支援

プラチナくるみん認定・「子育て支援金」制度を新設

次世代育成支援対策推進法にもとづく「子育てサポート企業」として2017年6月に「特例認定」（プラチナくるみん認定）を受けました。



また、2019年4月、地域社会の活性化と発展に貢献するため「子育て支援金」制度を新設しました。同制度は子育て支援を目的に、第三子が生まれた行員に50万円、第四子以降が生まれた行員に100万円を支給する制度です。従来の「出産祝い金制度」も拡充し、第一子・第二子にそれぞれ5万円を支給するよう改定しました。少子化が進展するなか、今後も出産・育児の環境整備や子育て支援制度の拡充に取り組むことで、地域金融機関として地域社会の活性化と発展に貢献してまいります。

「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」認定

2019年2月、当行は保険者と連携して優良な健康経営を実践する法人として、経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人2019（大規模法人部門）～ホワイト500～」に認定されました。当行はこれまで、各種検診等の充実、ワークライフバランスの充実、職場・勤務時間中の喫煙禁止など、健康経営の実践に向けたさまざまな取り組みを行ってまいりました。今後もこうした取り組みをより一層推進することで、よりよい職場環境を実現してまいります。

