

INTERVIEW

富山第一銀行

「学び続ける企業風土」をつくり、
ステークホルダーにとってなくてはならない銀行を目指す

富山県富山市を中心に66店舗を展開している、富山第一銀行(2024年8月1日現在)。2024年10月に創立80周年を迎えるにあたり、「もっと、好きになる。」をスローガンとして職員のエンゲージメント強化に取り組んでいます。

今回取材に応じていただきましたのは、取締役人事企画部長の^{なかば}前田央さんです。

Q 貴行における人材育成の基本方針を教えてください。

当行では、全職員のボトムアップ、即戦力人材および専門人材の育成を目指して、人材育成に取り組んでいます。そのなかでも、「学び続ける企業風土」を醸成することが重要と考え、銀行全体で臨んでいます。当行に入ったら、学び続けることが当たり前になるような、そんな企業風土が根付いていくといいですね。最終的には、それが当行を支える人材の育成につながると考えています。

Q 学びを促すための具体的な取組みを教えてください。

今年、当行は80周年を迎えますが、職員のエンゲージメント強化を最大のテーマとしています。

▼ マイスターチャレンジ80の3つのバリュー

バリュー名	内容
キャリアバリュー	公的資格、銀行業務検定試験、通信講座、e-ラーニング など
ソーシャルバリュー	休暇の取得、アルムナイの紹介、自治会の役員、地域プロスポーツの観戦 など
フィジカルバリュー	健康保険組合のイベントに参加 など



▲ 富山第一銀行 本店

その一環として「マイスターチャレンジ^{エイティ}80」という制度を作りました。これは、3つのバリューごとにポイントを設定し、全職員が80ポイント獲得を目指すというものです。

第1四半期のデータを昨年と比較しますと、銀行業務検定試験(以下「検定試験」)の受験者数は約1.8倍、通信講座の受講者数は約3倍、健康保険組合のウォーキングイベントの参加者数は約2倍などの成果が出ており、手ごたえを感じています。

Q マイスターチャレンジ80の取組みを始めた背景を教えてください。

検定試験の受験者が減っていたことが一番のきっかけです。先ほども申し上げたとおり、職員に「学び続けてほしい」という気持ちがあり、どうすれば受験につながるかを考えました。そのため、マイスターチャレンジ80では各項目にポイントの上限を設けていますが、公的資格と検定試験は青天井です。



▲ 取締役人事企画部長 前田央さん

Q 検定試験を重視して採用してくださっている理由を教えてください。

検定試験は、銀行の仕事の基本的なところを理解するためには欠かせないと思っています。正直に言えば、実務と試験では違うところもあります。しかし、違うということを知っているのといないのでは、大きな違いがあります。それをお客様に伝えることができるかどうかも重要です。

また、人事としては、検定試験の取組状況や成果を把握できることも非常に重要だと考えています。

それからもう1つ。私自身、たくさんの試験を受けてきましたが、法務2級の受験前に、同期と一緒に公開の受験対策講座を受講した記憶があります。仲間と切磋琢磨するきっかけになり、今振り返ると、本当に大切なことはそういうところにもあるのではないかと、改めて思います。

Q マイスターチャレンジ 80 では、休暇の取得にもポイントを付与されています（ソーシャルバリュー）。その意図を教えてください。

最近では、採用面接で有給取得率を聞かれることも増えました。休みを取りやすくすることは、エンゲージメント強化のために欠かせません。

そこで昨年、もともとあった年休に、「カフェテリア休暇」という名前を付け、育児や趣味と

いった目的に応じて取得できるようにしました。

名称を変えることで、休ませたいというメッセージが行内に伝わり、休みを取得しやすい雰囲気になってきたようです。有給取得率は、2021年度の48%から、2023年度に75%まで向上しました。今年、マイスターチャレンジ 80 のポイントにも入れたことで、さらに有給取得率が向上することを狙っています。

Q そのほか、マイスターチャレンジ 80 の実施にあたって工夫されていることはありますか。

80周年にあたって、地域の金銭教育に力を入れています。これまでは小学校向けの教室のみでしたが、中学校、高校と対象を広げました。

金銭教育のために、サステナブル推進室では職員に対して講師養成の研修を実施しています。マイスターチャレンジ 80 では、この研修もポイントになります。このように、人事企画部発案のもののみならず、他部署の研修も積極的に取り入れることで、マイスターチャレンジ 80 を全社的な取組みとして盛り上げることができています。

Q 最後に、貴行が今後目指す姿と、そのために求める人材を教えてください。

当行は、取引先、地域、株主、従業員など、ステークホルダーにとって「なくてはならない銀行」であるべきだと思っています。お客様から求められるものは、その時々で変わってきます。従来のバンキング業務から、コンサルティングや金融商品の販売など、業務も広がってきました。なくてはならない銀行であるためには、学び続けることで付加価値を創造できる人材であることが必要ではないでしょうか。学び続ける企業風土を目指して、今後も人材育成に取り組んでまいります。

(お忙しいなか取材にご対応くださいました前田取締役役に心より感謝申し上げます)