

ちいきみらいフォーラムin浜松

浜松いわた信用金庫の
人財育成・ダイバーシティ推進
にかかる取組み



あなたの夢に、追い風を。

浜松いわた信用金庫

1. 目指す人物像

2. 2022年度 人財育成方針

- ▶「プロ意識を持つ人財育成」
- ▶「営業人財育成」
- ▶「リスキル・学び直し」

3. ダイバーシティ推進

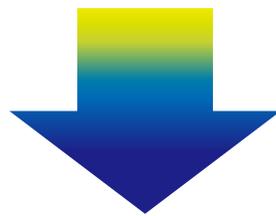
- ▶「ダイバーシティ&インクルージョン」
- ▶「エンゲージメント」

4. 組織変革を実現する人材のあり方

1. 目指す人物像

職員が信用金庫という組織の中だけではなく、組織外でも通用する資質や考え方を身につけ、一人ひとりがプロフェッショナルとして自立した存在であること

「会社人間」から「地域社会人間」へ



お客様から「ありがとう」だけでなく
「また会いたい」と言われる人づくりを・・・

2. 2022年度 人財育成方針

「プロ意識」を持つ人財育成

① 全職員の能力底上げ

『若手職員の早期戦力化』
『階層別研修』
『本部職員向けプログラム』

② 専門性を高める人財育成

『FP技能士検定 1 級受験対策講座』『各種受験対策講座』
『IT・DX人財の育成』
『トレーニー制度』

③ 管理職のマネジメント能力強化

『ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み』
『次世代リーダー養成』

④ 自己啓発支援の拡充

『まなぼう大学』
『OJTBOOKの活用』
『eラーニングの高度化』
『人財育成ハンドブック』

2. 2022年度 人財育成方針

「営業人財育成」

① 課題解決プロセスの実践と組織内への浸透

『内製講師による課題解決プロセス実践/習得研修の実施』
『課題解決プロセスにおける活動基準の浸透』
『本部職員向けプログラム』

③ 個人先への強力な伴走支援を担う営業人財育成

『チーフP Aのマネジメント力養成』
『P Aの育成環境整備』

② 事業先への強力な伴走型支援を担う営業人財育成

『チーフB Aのマネジメント力養成』
『B Pの伴走型支援実践サポート』
『B Aの育成環境整備』

④ 金庫営業戦略の実現に向けたOJTサポート

『好事例の収集と周知』
『経営環境変化に対応できる人財の育成に向けたセミナー実施』
『組織活性化に向けた学習推奨科目などの整備』

2. 2022年度 人財育成方針

「リススキル・学び直し」

1級FP技能士 96名

中小企業診断士 50名

宅地建物取引士 160名

社会保険労務士 11名

これらの専門人財を、組織の中でどう戦略的に活用し、戦力化するかを考え、経営戦略の実現を図っていく。



圧倒的なプロ人財が在籍することによって、地域でのプレゼンスをさらに高めていく。

3. ダイバーシティ推進

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ・ワーキンググループ

ダイバーシティ推進のための職員プロジェクトチームです。テーマごとにチームを分け、ダイバーシティの観点から金庫の新しい方向性を模索・研究し、金庫への提言を行っています。



【目標】

- ◆ 多彩な人財の活躍推進（ダイバーシティ&インクルージョンの推進）・全ての職員の個性と能力を十分に発揮できる職場づくりの実現。
- ◆ 「働き方改革」「健康経営」等への取組みによるエンゲージメントの向上と、ワークライフバランスの実現。
- ◆ 新たな視点や考え方を取り入れ、組織の変革・活性化に繋げる。

【これまでの提言実績】

- ◆ 金庫内イントラネット内に「ダイバーシティ専用タブ（ページ）」を作成。
- ◆ 「同好会」の創設。
- ◆ 「イクボス評価」の導入。
※ 自己申告書に評価欄を創設
- ◆ 「育児休暇」の見直し。
※ 当金庫独自の特別休暇制度

あなたの夢に、追い風を。



3. ダイバーシティ推進

ダイバーシティ&インクルージョン

各種研修による啓蒙

ダイバーシティに関する研修・講義を行い、意識の浸透・定着を図っています。

- ◆ LGBT研修
- ◆ ダイバーシティ&インクルージョン講座

浜松市こらぼ講座

LGBT 講座

～正しい知識と理解について～

ファシリテーターズ静岡
杉山 恵子

これからの ダイバーシティ & インクルージョン

静岡県立大学 国保祥子

akokubo@u-shizuoka-ken.ac.jp



3. ダイバーシティ推進

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

◆「えるぼし認定（2つ星）」の取得

2018年12月認定取得。行動計画の達成状況など女性活躍推進に関する取組みが優良な企業を認定する制度。1つ星～3つ星までの3段階。



L.College（エルカレッジ）

当金庫の女性管理職育成講座です。

月に1回程度、組織管理・経営に関する講義や、他企業の施策研究など女性管理職を育てるための活動を行っています。



【目指すもの】

メンバーに機会とトレーニングの場を提供し、将来の女性管理職候補を育成します。女性活躍を阻む要因を解決するために長期的な視点に立ち、浜松いわた信用金庫にあった女性管理職のあり方を探求します。

【2021年度からの取組み実績】

研修：デザイン思考	他社との意見交換
研修：ヘルプシーキング行動	役員との雑談会
研修：コーチング実践入門	研修：グラフィックコミュニケーション
講義：女性活躍推進について	研修：プレゼンテーション
（大学教授による講義）	講義：収益管理

あなたの夢に、追い風を。



浜松いわた信用金庫



3. ダイバーシティ推進

ダイバーシティ&インクルージョン

制服の廃止

2022年4月から、段階的に女性職員の制服廃止を進めており、2024年4月には全職員について制服を完全に廃止します。

- ◆ 2022年4月 総合職の制服を廃止
- ◆ 2024年4月 事務職・パート職員の制服を廃止（予定）

<女性編>
お客様に不快を与えない

色調 <ul style="list-style-type: none"> ・全体的に派手すぎない ・濃い色は避ける ・花柄・柄のないように ・付けまつげはしない 	髪 <ul style="list-style-type: none"> ・髪の色【ヘアスケール8以下】 ・下を向いた時に顔にかかる場合は絞める ・フケや抜け毛に注意 ・ヘアアクセサリーは華美にならないように
スエッチング <ul style="list-style-type: none"> ・ベージュ ・茶色系 ・リックス系 ・柄・たるみに注意 ・毛染の裏のタイプ 	目【野装束編】 <ul style="list-style-type: none"> ・カウコンタクトは社会人としての態度保つこと
	爪 <ul style="list-style-type: none"> ・5cm以下のビールのパンプス ・色は黒・茶を基本とする ・濃化粧・スニーカー・サンダルは不可
派手さの程度 <ul style="list-style-type: none"> ・派手な服装・カジュアルすぎる服装は避ける ・ジーンズ・短パン・キャミソールなどは控える ・朝、夕の通勤時に企業の前員として見られているということを意識する ・帯の着用禁止 	アクセサリー【野装束編】 <ul style="list-style-type: none"> ・華美・奇麗な飾りは控える ・指輪・ピアス・これに準ずるもの1個まで可 ・その他のアクセサリーは不可【ネックレス・ブレスレット・ピアス禁止】 ・香水は控えめに
	服装 TPO に合わせたビジネスカジュアル <ul style="list-style-type: none"> ・体型にフィットし、くたびれていないもの ・色は紺・茶・グレー等を基本とする ・シャツブラウスは華美でないものとし、襟付き・襟なしは任意とする

あなたの夢に、追い風を。

2022年3月

皆さま各位

女性職員の制服廃止について

浜松いわた信用金庫では、全職員が性善なく適性に応じて能力を発揮できる職場を実現するため、令和4年4月1日より女性職員の制服着用を廃止することとし、男女ともに金融機関の職務に相応しい私服を着用することと致します。

なお、令和4年4月1日から令和6年3月31日までは「私服着用者」と「制服着用者」が混在する移行期間と致しますので、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

今後とも皆さまに信頼頂ける地域金融機関として一層の金融サービス向上に努めてまいります。

浜松いわた信用金庫

よろしくお願ひします！



3. ダイバーシティ推進

ダイバーシティ&インクルージョン

ロールモデル職員の紹介

自分の能力を活かして活躍する職員や、男性育休取得者など、ダイバーシティのロールモデルとなるような職員を金庫内のメディアで紹介しています。

◆ 頑張っている人紹介

自分の能力を業務やプライベートに活かして活躍している職員を紹介しています。

◆ 男性の育児休暇取得者

当金庫が独自に運用する**育児休暇制度**を取得し、育児も仕事も頑張る男性職員を紹介しています。

※育児休暇制度：子が1歳になるまで合計3日間取得することができる特別休暇

頑張っている人紹介

仕事でも仕事以外でも、何かを頑張っている人を紹介するコーナーです！

◆ [頑張っている人紹介VOL.1 .pdf](#)

◆ [頑張っている人紹介VOL.2 .pdf](#)

◆ [頑張っている人紹介VOL.3 .pdf](#)



男性の育児休暇取得者

「育児休暇」を取得された男性職員を紹介するコーナーです！

◆ [男性の育児休暇取得者VOL.1 .pdf](#)

◆ [男性の育児休暇取得者VOL.2 .pdf](#)



3. ダイバーシティ推進

エンゲージメント

健康経営の推進

◆「健康経営優良法人2022〈ホワイト500〉」の取得

経済産業省と日本健康会議が共同で行う健康経営優良法人認定制度。従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に実践する取組みが優良であると認められた場合に認定される。上位500法人の称号である「ホワイト500（2022）」を取得。



◆「スポーツエールカンパニー2022」の取得

スポーツ庁が行う企業認定制度。従業員の健康増進のためにスポーツ活動の支援と促進に向けた積極的な取組みを実施している企業が認定される。2021・2022を取得。



両立支援

◆「プラチナくるみん認定」の取得

2022年7月取得。上記行動計画の達成状況など、子育てと仕事の両立支援に係る取組みが優良と認められた企業が「くるみん認定」を取得し、さらに取組みが進んでいると認められた企業が「プラチナくるみん認定」を取得することができる制度。



あなたの夢に、追い風を。

3. ダイバーシティ推進

エンゲージメント

同好会の運営

職員同士のコミュニティ「同好会」を運営しています。
同じ趣味や特技を持つ職員が集まり、積極的に活動を行っています。

【目的】

- ◆ 支店や年代を越えた職員間のコミュニケーション機会を増やし、悩みの共有やメンタルヘルスの安定を図ることで、組織のエンゲージメント向上に繋がります。

【活動中の同好会】

- ◆ ランニング同好会
- ◆ サイクリング同好会
- ◆ ボウリング同好会
- ◆ スノーボード同好会
- ◆ eスポーツ同好会
- ◆ オートバイ同好会
- ◆ キャンプ同好会
- ◆ 釣り同好会
- ◆ カラオケ同好会
- ◆ 合唱同好会
- ◆ 手芸同好会
- ◆ 応援同好会



あなたの夢に、追い風を。

4. 組織変革を実現する人材のあり方

3つのキーワード「真の対話」「動機づくり」「感動」

近時、「学び直し」「リスキル」が叫ばれているが、人事・人材育成部門自身もリスキルする必要があるのでは・・・
教育制度の充実だけではなく、職員一人ひとりに徹底的に向き合い「真の対話」をすることが強く求められる。＝「対話力」

今後の金庫の成長にとって最も重要なものが「人」であることに変わりはなく、研修や自己啓発支援への拡充と同時に、職員への「働きかけ」「きっかけづくり」「動機づくり」を強化していきたい。

良い環境、働きやすい環境は与えるものではなく、自ら作り出すものであり、そういった人財の集合体とすることで発展していく。熱意のこもった職場にすることも同様で、待ちではなく、自らが創り出す組織作りが必要。
また、これからは「満足」ではなく「感動」する職場が伸びていくと考えられ、「満足」と「感動」の違いを理解し、成長の実感やワクワクするような体験、時には魂が震えるような体験を提供していきたい。