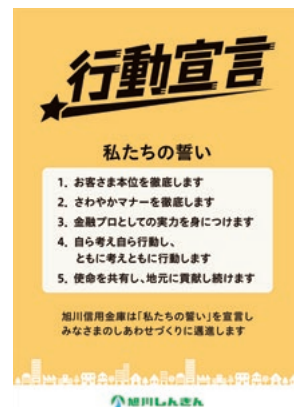


人づくりの追求・組織づくりの追求

当金庫の価値観を共有

旭川信用金庫は、ホスピタリティ行動指針「ホスピタリティ・ウェイ」を定め、お客さま本位を組織風土にし、お客さまに喜ばれる仕事を通して、経営理念を実践していくホスピタリティ運動を推進しています。

当金庫は「ホスピタリティ・ウェイ」に基づく「私たちの誓い」を宣言し、役職員一同、みなさまのしあわせづくりに邁進しています。



『親しみを込めて「さん付け」で呼び合おう』

『親しみを込めて「さん付け」で呼び合おう』をスローガンに、風通しのよい職場づくりに取り組んでいます。新中期経営計画「ASKデザイン2022」で掲げる、従来にとらわれないイノベーションを行い、お客さまと地域の未来を描き実現する職場風土の醸成をめざしています。

職員にさまざまな成長の機会を提供

当金庫は、豊かな人間性と専門性を兼ね備えた金融プロの育成に努めています。階層別の育成、自己研鑽の支援、公的資格取得に向けた支援、日々の業務・課題解決型営業の実践によるOJTや各種サポートなど、職員一人ひとりが自ら考え行動し、成長・活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

各種プロジェクト活動

現在活動中のDX、業務改善、サステナビリティの各プロジェクトには、本支店の若手・中堅職員が多数参加しています。

若手や現場の声を経営に反映させる取り組みが一步前進しました。今後はさらに前進させ、意思決定の場にそうした職員が参加できる仕組みの構築をめざします。



マイスター制度

マイスターは、所属長が推薦する候補者の中から、業務知識が豊富で優れた対応能力を持ち、率先して取り組みできる職員を「マイスター」として任命しています。また、研修のトレーナーとしての役割も担い他の職員の範となっています。1年の終わりには、理事長はじめ役員への活動報告会を行い、各自の活動報告を行っています。



役員との対話

自己成長に繋げる機会として、理事長を交え参加職員が普段考えていること等を忌憚なく話し合う「オフサイトミーティング」、顧問ヘインタビュー形式で顧問の体験・考え方を聞きながら当金庫の理念や方針の理解を深める「顧問との対話」を行っています。



公的資格取得に対する支援

職員のスキルアップのために、通信講座受講や検定試験等を推奨し、合格者や修了者には受験料の全額補助を、また公的資格等の取得に対する奨励金の支給を行っています。

| 主な公的資格取得者数 | | | |
|------------|------|-------------|-----|
| 中小企業診断士 | 10名 | 証券アナリスト | 3名 |
| 宅地建物取引士 | 26名 | 農業経営アドバイザー | 11名 |
| FP1級・CFP | 13名 | 第二種衛生管理者 | 4名 |
| FP2級 | 247名 | 医業経営コンサルタント | 1名 |

女性の活躍推進

「一般事業主行動計画」を策定し、女性の活躍を推進しています。また、出産を希望する女性職員が安心して出産・子育てを経て職場復帰ができるように、産前産後休暇および育児休暇の制度を設け、女性が長く働ける職場環境整備を進めています。

●一般事業主行動計画(2022年4月1日~2025年3月31日)

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うために、3つの目標を掲げています。

目標1 上級管理職の女性人数を現在の5名から8名にする

2023年3月末現在 6名

目標2 女性の融資・得意先係および本部への配属を現在の28名から33名にする。

2023年3月末現在 35名

目標3 入庫10年間の女性職員定着率を現在の69%から70%にする

2023年3月末現在 66.18%

●産前産後休暇・育児休暇の取得

職場での理解が進み、制度の利用者が増加しています。2022年度まで累計で23名(職員18名、サポートスタッフ5名)が制度を利用しました。

パート職員の正社員への登用制度

2008年8月から、パート職員(サポートスタッフ)の希望・勤続年数・能力・勤務態度等に基づく、正社員への登用制度を開始しています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

当金庫では、ワーク・ライフ・バランスを図るため不要な残業の削減と有給休暇の取得を推進しています。時間管理を徹底し、年間の平均退店時間を早める工夫をしています。これにより、帰宅後の家族や友人との時間・自己研鑽の時間が、より多く持てるようになりました。

このほか、5連続休暇を含む休暇取得計画を各店舗が年度当初に作成し、有給休暇の取得推進にも努めています。

各種研修・勉強会の開催

各種研修の実施やくらしに関するさまざまな勉強会を開催し、職員のスキルアップやライフプランの提案など各種課題解決力の向上に努めています。

関連部署が連携した営業店サポートチームが主体となった「合同トレーナー」により、若手職員のレベルアップに努めています。



キャリア・コンサルティング制度

当金庫では仕事に対するモチベーションの向上、組織の活性化等を図ることを目的に、自らのキャリアを考えるキャリア・コンサルティング制度を導入しています。希望者は当金庫内部、もしくは外部のコンサルタントを選択して、キャリア・コンサルティングを受けられ、多くの職員が利用しています。



メンター制度

配属先以外の先輩職員(メンター)が、新入職員(メンティ)の職場内での不安・悩みや問題の解決を援助して職場生活をサポートする役割を果たし、双方が成長することを目的としてメンター制度を行っています。

メンター活動を通じて、職員間のネットワークが広がり、職場全体が活性化することをめざしています。

eラーニング・システム



時間や場所を選ばずに、いつでもどこでも学習でき、受講者個人にとって必要なことを学べる場の提供として、eラーニング・システムを導入しています。学習の場の提供だけでなく、金庫内のニュース動画や庫内報なども掲載して、金庫内の情報の共有化を図っています。