地域の発展に貢献する人材の育成に向けて

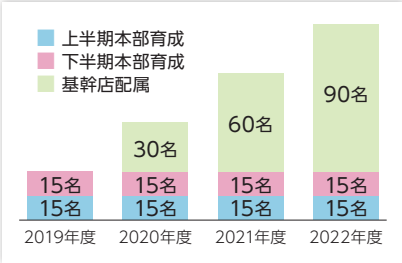
仕事を通じて自らを成長させ、地域の発展に貢献できる人材の育成に力を入れています。また、全ての従業員が長くいきいきと働くことができる職場環境づくりを積極的に推進しています。

人材育成の強化

地域経済の持続的成長に貢献していくため、行員の育成に注力し、人を育てる企業風土づくりに努めています。
業務研修や階層別研修、OJT(実務を通じた育成)等を充実させ、若手行員の早期戦力化を図るとともに、人材育成方針の中で行員一人ひとりの能力開発目標を明確にし、キャリア形成を積極的に支援しています。

地域No.1のソリューションに向けた専門人材の育成

中期経営計画「MVP 70」における人材戦略の重要施策として「育成ソリューション制度」を導入し、本部・営業店での実践的な業務ノウハウの習得を通じ、高い専門性を有する人材育成に取組んでいます。
2023年度までの4年間で120名を育成し、基幹店に配属していきます。



MVPアカデミー

当行の将来を担うべき人材や高度なコンサルティング能力、専門知識を有する人材の育成に取組んでいます。

■MVPアカデミーのプログラム

むさしのMBA	将来にわたって組織のリーダーとなり得る人材の発掘・養成	コンサルティング能力強化コース	職務遂行に必要な能力やスキルを身に付けた行員を、短期間で計画的に養成

■主な講座

講座名		内容
むさしのMBA		長期ビジョン実現のため、将来にわたって組織のリーダーとなり得る人材の発掘・養成を行います。
コンサルティング能力強化コース	1級FP技能士・CFP養成講座	レベルの高いFP知識保有者を育成し、1級FP技能士・CFP資格の取得を目指します。
	宅建士養成講座	高度な不動産知識を有する行員を育成し、宅地建物取引士資格の取得を目指します。
	中小企業診断士養成講座	中小企業コンサルティングに秀でた行員を育成し、中小企業診断士資格の取得を目指します。
	公認内部監査人養成講座	内部統制・内部監査に関連する知識を有する行員を育成し、公認内部監査人資格の取得を目指します。
	農業経営アドバイザー養成講座	農業経営者支援に関連するスキルを有する行員を育成し、農業経営アドバイザーの認定を目指します。

(2020年4月時点)

■その他の取組み

・ぶぎんビジネススクール
行員のキャリア形成に必要な知識・スキルの習得を支援する「ぶぎんビジネススクール」と名付けた休日・平日夜間の自主参加型研修では、若手行員から支店長までを対象に、充実したラインナップを用意しています。

・e-ラーニング
行員専用サイト「NEXT STAGE」を開設し、自宅での事務マニュアル等の閲覧や金融関連のe-ラーニング教材の受講等を実現し、行員の自己啓発ニーズを積極的に支援しています。

・自己申告制度
行員自らが積極的にキャリアプランを設計するための仕組みとして「自己申告制度」を設け、希望する今後の職務について行内LANを活用して本人が直接人事部に申告しています。

・トレーニー派遣制度
行内公募による外部機関への行員派遣などを通じて、各分野の専門知識・スキルの習得を支援し、銀行にとって必要となる専門人材を計画的に養成しています。

・パワフルプロジェクト
行員の能力・モチベーション向上のため、全国地方銀行協会主催の各種研修への参加者を公募によって決定する「パワフルプロジェクト」を行っています。

・千葉銀行との合同研修
より質の高い提案やコンサルティング能力の向上に向け、法人営業や預り資産分野等の担当者による業務研修、両行の同一階層行員が交流を通じて互いに刺激を与え合う階層別研修を実施しています。

多様な人材が活躍できる職場へ

ダイバーシティの取組み

当行では、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指し、2016年度に人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩(SAI)」(2016年～ 2022年度)を制定し、「女性の管理職比率」「有給休暇取得率」等の数値目標を定め人材活躍推進施策を進めています。

「人材活躍推進に関する基本方針」及び人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩(SAI)」

多様な人材の視点や考え方を、お客さまサービスの向上などに活かしていくことで、お客さまの満足度向上に向けた様々な取組みを行っています。

●人材活躍推進に関する基本方針

1. 全役職員が活躍出来る職場創り
2. 仕事と生活の調和
   (ワーク・ライフ・バランス)の推進
3. 新しい価値の創造

●「人材活躍推進」に係る長期ビジョン(2016年度～ 2022年度)

「彩 SAI ～多様な人材の力が武蔵野銀行を強くする～」

S … Sustainable(持続可能)
組織の持続可能な発展を追求する

A … Ambitious(大志)
一人ひとりが大きな夢を持ち努力し、地域に貢献する

I … Inclusion(多様性の受け入れ、一体性)
多様な人材の知見から、組織及び地域社会に新たな価値を創造する

女性活躍推進法に基づく行動計画

2019年4月、女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)に基づく第2期行動計画を策定し、女性の活躍を継続的に支援し、より促進していく取組みに注力しています。

●行動計画の内容
(2019年4月1日から2023年3月31日(4年間))

目標1 女性の平均継続勤続年数を13年以上とする
2020年3月末 12年1か月

目標2 管理職に占める女性割合を25%以上にする
2020年3月末 19.4%

●主な取組み内容

・ライフイベントにおけるキャリアについての悩みを解消する制度やルールをつくり、「お互いさま」の組織風土を醸成する。
・女性経営職管理職育成プログラム(研修・面談など)を実施し、キャリアアップへの意欲改革を図る。
・職務の拡大と積極的な人事配置を実施し、キャリア支援を行う。

女性の活躍推進に向けた取組み

女性のさらなる活躍推進に向け、継続的な研修の実施や、他の地方銀行との連携などに取組んでいます。

■女性を対象とした海外視察研修

グローバル化するお客さまニーズにお応えし得る人材の養成等を目的に、海外視察研修を実施しています。

2015年	タイ
2017年	シンガポール
2020年	タイ

■女性経営職管理職育成プログラム

女性経営職や管理職を育成するプログラム「むさしのウーマンズアカデミー」を2018年度より開講し、毎年30名程度の女性行員を対象に研修やキャリア面談等を実施しています。

■マネジメント力アップ講座 ～千葉銀行との合同セミナー～

専門家の講演や、ディスカッションを通じ、リーダーに必要なマネジメント力の向上とキャリアアップの支援を行っています。

■地銀人材バンクの活用

地方銀行64行による「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」に参加し、ネットワークを活かした取組みを行っています。

結婚や介護などで転居するため退職せざるを得ない行員を転居先の銀行に紹介する「地銀人材バンク」制度を利用し、キャリアの継続と、働き続けられる環境を提供しています。(これまでの利用実績:7名が入行、2名が他の銀行にて活躍)

長くいきいきと働ける職場づくり

全ての従業員が、私生活(家庭、地域社会)での役割を果たしつつ、健康で長くいきいきと働くことができる職場づくりを進めています。

■仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援

従業員一人ひとりが、育児をはじめ仕事と私生活の両立がしやすい職場環境の整備を進めています。

■主な取組み

・ぶぎんリターン制度

結婚・出産・育児・介護等家庭の事情で一旦退職した行員を、一定の条件を満たした場合に退職当時の条件で再雇用する制度。在職時に培ったキャリアを再度発揮することを可能にしています。

・出産・育児中の支援

法令を上回る育児休業制度や短時間勤務制度を設けているほか、本人の申し出により残業せずに帰宅できる制度等を導入しています。また、育児休業前の従業員へ休業前説明会を実施し不安の解消を図るとともに、復帰後には働き方を職場の上司と面談を通じて共有する等の「職場復帰支援プログラム」を実施しています。

・年次有給休暇の計画的取得の促進

従業員が仕事と私生活をともに大切にしながら意欲的に働けるよう、年次有給休暇を計画的に取得するための制度休暇(連続休暇、計画休暇、ワークライフバランス休暇)を定め、その完全取得を目指しております。

休暇名	休暇取得できる期間
連続休暇	連続した7日間(土日祝日を利用して最長10日間可能)
計画休暇	連続した3日間(土日祝日を利用して最長6日間可能)
リフレッシュ休暇	勤続満10年、20年、30年目の従業員は、土日祝日を利用し連続した休暇を11日～最長13日間取得可能)
ワークライフバランス休暇	半期に1日、合計年間2日間(勤続1年以上)

・5日間有給とした育児休暇

男性の育児参加促進などを目的に、育児休業を5日間有給としています。

・ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック

仕事と家庭の両立を支援する様々な制度などを纏めたハンドブックを作成し、全従業員に配布しています。

・勤務時間インターバル制度

従業員の長時間労働を防ぎ、健康を維持するため、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間が11時間未満となる場合には、11時間の休息時間を確保する「勤務時間インターバル制度」を定めています。

■地域活動の奨励

従業員の居住地域における社会奉仕活動を奨励し、「地域活動奨励特別休暇(コミュニティ休暇)制度」を設けています。

健康経営への取組み

役職員の健康維持・増進を支援し、お客さま一人ひとりに、より親身な対応とサービスを提供するため、「武蔵野銀行健康経営宣言」を策定しています。あわせて、健康経営埼玉推進協議会と連携し、健康経営の普及推進に取組むお客さまを支援しています。

役職員が心身ともに健康で安心して働くことができるよう、常駐保健師による巡回面談・保健指導の実施や、勤務時間インターバル制度の導入などにより、健康管理支援に取組んでいます。

こうした取組みにより、埼玉県の推進する健康経営認定制度において「埼玉県健康経営実践事業所」の認定を受けています。

引続き、役職員を含め全ての方々が健やかに暮らしていける地域社会づくりに向け、健康経営の実践に取組むとともに、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定取得を目指してまいります。

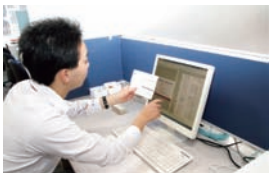
TOPICS

受動喫煙防止の取組み

・2020年1月より、武蔵野銀行グループの全拠点で屋内および営業用車両の全面禁煙を実施しています。
・また、県内全拠点が埼玉県の「受動喫煙防止対策実施施設」として認証されています。

特例子会社「むさしのハーモニー株式会社」

障がいのある方の活躍の場の拡大を目的に設立した「むさしのハーモニー株式会社」では、現在6名の社員が活躍しており、名刺印刷やノベルティ作成などの業務を行っています。一人ひとりの得意分野を活かすとともに、しっかりとしたサポートを行うことで全ての社員がいきいきと働くことができる職場づくりに努めています。



●主な事業内容　・ノベルティ作成業務　・名刺印刷業務　・ゴム版等の事務用品　・PC入力等の事務受託業務など

当行の積極的な取組みへの各種認定

これまでの継続的な取組みが評価され、さまざまな認定を取得しています。

●次世代特例認定「プラチナくるみん」

「多様な人材が活躍できる職場づくり」や「ワークライフバランスの推進」などについての積極的な取組みが評価され、埼玉労働局より、「子育て支援の分野」で次世代育成支援対策推進法の特例認定を取得しました。

●女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定

これまで実施してきた女性活躍推進に係る取組みが評価され、女性活躍推進法第9条に基づく3つ星認定（愛称「えるぼし」）を受けました。

●埼玉県「多様な働き方実践企業」（プラチナ）

埼玉県が認定する「多様な働き方実践企業」において、退職者再雇用制度や短時間勤務等の認定基準を満たし、継続的に取組んでいることが、高く評価され、最上位ランクである『プラチナ』認定企業となりました。

●埼玉県「シニア活躍推進宣言企業」認定

これまで行ってきたシニアの活躍推進に関する取組みが評価され、埼玉県より「シニア活躍推進企業」認定を受けました。

地元埼玉の働き方改革に向けて

厚生労働省埼玉労働局と連携し、地元埼玉における「働き方改革」の促進に取組んでいます。

■連携・協力事項

・労働者の処遇の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進その他の働き方改革に関すること
・雇用の促進及び安定に関すること　・人材育成に関すること
・多様な働き方に関すること　・労働局の施策のPRに関すること

■具体的な取組み

・共催によるセミナーの開催
・取引先に対して働き方改革に関する国の各種助成金等の支援策の周知
・「働き方改革」の好事例の収集や情報の提供