



従来のテラー業務のみならず、MA活動も行うなど、女性職員の活躍の場が広がっている

MA 制度を導入・拡充し 女性や若手の キャリア形成を支援

のと共栄信用金庫

半数を占める女性職員の 活躍推進は経営にも直結

能登・金沢地域を事業エリアに、金融を核として、子育て支援や環境保全活動など地域プロデュースにも積極的なのと共栄信用金庫。2019年にはSDGs宣言を行い、地域の持続的発展への想いを新たにしている。

組織内においても、働きやすい職場づくりを目指し、ワークライフバランス実現をはじめとしたさまざまな施策を行っており、なかでも女性の活躍推進に関しては20年以上前から継続して取り組んできた実績を持つ。その背景には進学などを機に能登を離れる若者が多く、特に男性の新卒採用が年々難しくなっていることがある。全職員数に対する女性の割合は約5割、過去5年間の採用における平均女性比率は約6割といずれも高く、女性が力を発揮できる組織づくりは経営面にも大きく関わる重要な課題との認識を早くから持っていたという。

これまで、職員自ら能力を開発し十分に発揮できる庫内風土の醸成、福利厚生への拡充や育児・介護といったライフステージごとの両立支援のほか、長時間労働の解消、年次有給休暇の取得促進などを実施。管理職における女性割合23%、平均残業時間2時間、リフレッシュ休暇取得率100%という数字

がその成果を物語っている。

新たな制度がもたらした 確かな手ごたえ

近年の取り組みで注目すべきは、2018年度から導入したマネーアドバイザー（MA）制度だ。これは、前年に金融庁から、顧客の資産形成についてより包括的な提案力を求める方針が公表されたことから、女性職員の活躍の場を広げることも視野に導入したものの。基本的には営業店のテラー（窓口業務）を行いながら閉店後などに既存の個人客を訪問し、資産形成のサポートから住宅ローンや保険の見直し、相続などの個別相談に対応する。現在25名の女性職員がMAとして活動しており、きめ細やかな対応や心配りに「誰にも相談できなかったが助かった」といった声が寄せられている。また、少額投資非課税制度（NISA）の口座が3000件という大台を突破したのも、MAの提案活動による功績が大きいといえ、MA制度開始から4年目にして確実な成果を上げている。

育成に関しては、入庫2年目から各種研修を受けながら専門知識やコミュニケーション能力を磨き、提案範囲を広げていくという方法

をとっており、若手も積極的に登用。2020年から最上位のライフプランナー、中級のM1、初級のM2と3層にランク分けし、それぞれの行動基準を明確化。2021年にはテラーを兼任せずエリア単位で渉外的な活動を行う、渉外MA制度も導入した。これにより、相談業務のスペシャリストとして活躍後、管理職や支店長へステップアップするという道筋もひらけ、女性職員が自分の働き方を考える上での選択肢がより増えた形だ。実際、ファイナンシャルプランナー技能検定の受験者数が増加するなどキャリア形成への意欲にもつながっているという。今後はより育成に力を入れることでMAの人数を増増して各母店に配置し、地域に寄り添うという信用金庫の特長をより強化したい考えだ。



業務部と連携し、人材育成の視点から MA 制度の拡充に努める竹森人材開発室長

DATA

■所在地/七尾市松物町 35 ■代表者/理事長 鈴木 正俊 ■設立/1915 年 ■従業員数/317 名(男性:162 名/女性:155 名)
■事業内容/信用金庫法に基づく個人・法人に対し、ローンや融資など金融サービス全般を提供