



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-81

(2024. 10. 21)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所

静岡支店 田中 英美里

03-5202-7671

s1000790@FacetoFace.ne.jp

三島信用金庫の若手職員向け「HOPE 研修」について

ポイント

- 三島信用金庫（以下、「当金庫」という。）は、若手職員を対象に、地域の社会課題解決に向け8か月間に亘り検討の上、経営陣等に提案する「HOPE 研修」を実施している。
- 本研修では、「自ら考え行動する」ことを基本方針としている。同じ営業エリアの若手職員同士でチームを組成、テーマの検討・設定から企業へのインタビュー等のアポイントまで一貫して全て若手職員が実施する。
- チームでの協力、役員や担当部課長へのプレゼンを通じて、若手職員ならではの多様な視点や考え方を発信し、経営方針に活かす風土を醸成する。
- 本研修制度の導入後、若手職員の離職率が大幅に改善するなど、具体的な成果も見られている。

1. はじめに

当金庫は、創立 120 周年を迎える 2030 年度に向けた長期ビジョンとして「行き先は新しい未来 地域をつなぎ 笑顔をつくる」を掲げ、当金庫の「ありたい姿」の実現に向けて、特に人財育成に注力している。

当金庫では、昨年度より若手職員の早期活躍を実現するため「元気をつくるのは、君たちだ」をキャッチコピーとした若手職員チャレンジプログラム「HOPE 研修」を開始した。本稿では、当金庫が実施する「HOPE 研修」について紹介する。

2. 「HOPE 研修」制度要領

時期	1 期目：2023 年 1 月～2023 年 9 月 2 期目：2024 年 1 月～2024 年 9 月
対象者	新入職員
最終目標	「さんしん SDGs 宣言」の下、経営理念「共存同栄」を体現した提言・提案を行う。
目的	・自身やお客様の生活する地域を知る・触れる。 ・金庫の現状を把握・分析し、実践的な課題解決スキルの習得を目指す。 ・自発的に行動し、目的に対して強くコミットする姿勢を育む。 ・チームワークの醸成やエンゲージメント向上による若手職員の早期戦力化
概要	・若手職員の営業エリアに応じて 5～6 人ずつのチームを組成し、業務と並行しながら、月に 1 回程度提案に向けた活動を行う。 ・職員向け中間発表会、理事長はじめ役職員向け最終発表会にて、各チームで検討した内容の提案を行う。内容によっては当金庫施策に反映
特徴	・各チームに活動費・交通費として 10 万円の予算が割り当てられ、各チームが自ら企画立案し、企業へのインタビューなど、提案に向けた活動を行う。 ・活動日における活動内容やスケジュール、テーマ等も各チームが自由に設定 ・2 期目の各チームのテーマ： 「伊豆地域活性化」「地域のフード Bank へ」「おかねの教育」「当金庫の DX」 「熱海市で SDGs を実現するための取組み」

3. 「当金庫の DX」をテーマにしたチームの事例（チーム：ピンクッション）



- ・営業店の電話の取次対応時間が長く、業務に集中して取り組めないことを課題として、業務用スマートフォンの導入により「庫内の DX 推進」ができないか、検討開始
- ・当初、所属する営業店へのヒアリング調査や他社事例の情報収集を行うことで、仮説の検証を実施
- ・中間発表会を経て、課題を再抽出し、信金中金静岡支店等に対して信用金庫業界内のスマートフォン以外の DX 推進事例を調査
- ・最終発表会では、当金庫と他社・他金庫の DX 推進動向を比較し、当金庫には、ボトムアップしやすい環境作りが必要であると結論付け、匿名オープンチャットを設置することを提案

インタビューの様子（信金中金静岡支店）



最終発表会の様子（当金庫本部）



4. 2期目の各チームの活動内容（上述3. 「当金庫の DX」以外）

- 「伊豆地域活性化～伊豆に人を呼び込む～」
 - ・伊豆半島の人口減少が続く中、人の流れに着目し、伊豆半島に人を呼び込むために当金庫としてできることは何か、を検討
 - ・移住支援団体や移住者へのインタビューを通じて、移住者と地域を繋ぐマッチングの提供や、移住者向け優遇金利商品の開発を提案
- 「地域のフード Bank へ～フードロス削減のために～」
 - ・地元の旅館や飲食店の取材を通じて、フードロス削減定期預金の開発や、職員から回収した食料品を地域イベントで無償提供する仕組み作りを提案
- 「おかねの教育」
 - ・金融教育への関心やニーズが高まる中で、誰にも平等に金融教育の機会を与える取組みとして金融教育用カリキュラムを作成。ダイバーシティ推進を掲げる当金庫の特色を活かし、障がい者向けの金融教育を提案

- ・当金庫の特例子会社であるさんしんハートフル株式会社においてワークショップを開催し、障がいを持つ社員向けに金融教育を実施
- (4) 「熱海市でSDGsを実現するための取組み」
 - ・取引エリアである熱海地区に注目し、地元企業が環境保護を通じた持続可能な事業運営を行うための当金庫としての支援策を提案

5. 実績

- (1) 離職率の低下
 - ・当金庫では、本研修の他、内定者同士の交流会や地域の取引先への宿泊型研修等、若手職員育成にかかる取組みを積極的に行っている。その結果、HOPE研修導入後の若手職員の離職率は平均7%となり、実施前に比べ大幅に改善している。
- (2) 若手職員からの反応
 - ・チームでの活動を通じて、他支店の職員と連携する機会が増え、職場全体でのコミュニケーションが活性化された。
 - ・若手職員は窓口や融資担当が多く、法人のお客様と関わりを持つ機会が少ないが、本研修をきっかけに地域の魅力を発見し、お客様の業務や当金庫に対するニーズへの理解がより深まった。
 - ・当金庫本部や外部機関にインタビューを行い、当金庫内外の様々な価値観に触れられた。本研修を通じて気づいた課題を解決できるよう、今後の業務に取り組みたい。
- (3) 役員や関連部署担当者からの反応
 - ・想定していなかった新たなアイデアを聞くことができた。具体的に取り組めるか、部署内にて検討していく。（経営企画部）
 - ・若手の営業店職員ならではの鋭い提案も見られ、本部担当者への刺激になった。長期ビジョンの実現には、若手職員や営業店職員からのボトムアップ型アプローチも重要。本研修で培った経験を活かし、当金庫と地域の発展に尽力してもらいたい。（役員）

6. 今後の展望（感想・課題・今後に向けた取組み）

- ・入庫1年目から開始する実体験型プログラムを通じて、情熱を持ち自ら考え行動することの大切さを学び、若手職員の多様な視点や自由な考え方を発信することにチームメンバーと取り組むことで、組織への定着化や戦力化を促進していきたい。
- ・研修終了後のアンケートから、業務と本研修との両立に困難を感じる若手職員の声もあり、いくつかの課題も出てきているが、今後も若手職員のチャレンジプログラムとして定着化を図りたい。
- ・若手職員のみならず、多様な意見や考え方を自由に発信できる、風通しの良い企業風土を目指していきたい。

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。