

第120回銀行業務検定試験「法務2級」団体最優秀賞、「法務3級」団体優秀賞受賞

岐阜信用金庫 「現場力」・「実現力」の能力向上を目指して

今回は、2011年10月23日に実施の第120回銀行業務検定試験「法務2級」「法務3級」において団体最優秀賞、団体優秀賞を受賞されました岐阜信用金庫へお伺いしました。

岐阜信用金庫は、預金約2兆700億円、貸出金約1兆3千億円、岐阜県、愛知県に90店舗(平成24年1月現在)を展開する地域金融機関です。今回、快く取材に応じてくださいましたのは、人事部能力開発グループ長の川瀬元康さんです。

●団体賞受賞について

最初に法務2種目において団体最優秀賞、団体優秀賞を受賞された感想をお聞きしたところ、特に「法務2級」については、「このような好成績を想定していなかったのが喜んでます。すぐに庫内LANで職員に発表しました」とのことです。前回の第119回銀行業務検定試験「財務2級」においても団体優秀賞を受賞されましたが、今回の合格率58.67%は「特にうれしい限りです」と話されました。「法務2級」の高い合格率の1つの要因として、外部講師を招いての庫内受験対策研修会をあげられました。研修会は試験実施の1か月前と2週間前の合計2日にわたって実施され、任意参加でありながら120名を超す職員が参加され、満員で受講できない職員が出そうな状況であったとのこと。過去問題を数多く解く形式で行われたことが効果をもたらして良い結果につながったようです。同様に「法務3級」においても、職員を講師とした研修会を1日実施し、同様の効果があったとお話されました。

●「資格基準制度」の改正

岐阜信用金庫では、法務2・3級および財務2・3級の合格は、昇格のための必須要件として設定しています。これは平成22年4月に改正された「資格基準制度」によるものです。全職員を対象とし、「書記1級」になるためには、法務および財務の3級の取得、支店長代理である「主事補」になるためには、同2級を取得しなければならない制度であり、受験料はすべて本人の負担としています。

改正前までは、「資格ポイント制度」を実施しており、法務・財務を必須種目とせず、他の資格試験も含め、それぞれ種目ごとに設定されたポイントの合計が一定の基準に達することで昇格要件としていました。現在もこの制度の運用は続けていますが、改正以前は、他種目等の資格取得が増えたことで、法務・財務の受験者・合格者が減少傾向となったため、銀行業務の根幹ともいえる法務・財務の知識を再重視した結果、今回の制度改正となったそうです。

法務・財務を重視している理由について改めてお聞きしたところ、法務は預金・融資をはじめとする金融業務の必須知識であり、財務は法人融資・個人融資をはじめとする金融人のための財務資料分析の必須知識であるからとのことでした。

なお、昇格のための必須要件とした以上、対象者全員の合格を目指すため、不合格となった人に対して、細かな個別フォローを行い学習のアドバイスをされているようです。

また岐阜信用金庫では、職員すべてが総合職ですが、女性職員はこれまで主に事務職を担当していました。しかし最近では、営業職を担当する女性職員も増えたことや、管理職を目指す女性職員も増えたことから、2級試験の受験・合格者が増加し、大変うれしい傾向ですとお話されていました。

●年金2・3級、FP技能士に注目

必須種目以外で、注目されている種目は、銀行業務検定試験では年金2・3級、他ではFP技能士とのこと。とくにFP技能士1級取得者は71名もおり、これは信用金庫業界ではトップクラスで、FP技能士2級も複数取得者も含め1,004名が合格しています(平成24年1月現在)。

高齢者との取引が多い岐阜信用金庫では、個人預金のおよそ3分の1が、年金受給者からの預入であり、年金知識は口座獲得、アドバイス業務に必要なものとして重要視されているようです。またFP技能士も、単に投資信託や個人年金などの金融商品を販売するための知識習得ではなく、地域に密着する金融機関として、リレーションシップによる企業育成やライフプランの提案ができる職員となるための能力アップとしてほしいとのこと。

これらの資格は女性職員の取得者も多くなっていることもあり、本体のエリア別の営業担当とは別に、女性職員によるFA(ファイナンシャル・アドバイザー)を組織して、金融商品販売を中心に活動も展開しているそうです。

●面接重視の採用試験

岐阜信用金庫の職員採用においては、面接重視の試験を行っています。最初に簡易な筆記試験、および集団面接のあとは、マンツーマンでの個人面接を4~6回行っている採用体制としています。学校での成績表は提出する必要がないそうです。最近では入庫時に、FP資格、行政書士、宅建などを取得している学生も少なくないようですが、取得資格を採用ポイントとして特に重視しているわけではないとのこと。

その理由をお聞きしたところ、「地域に密着する金融機関として、お客さまに対し、知識だけでなく人柄を売り込むことが業績に大きく影響を与えます。なによりも、まず『人と話すコミュニケーション力』を見極めるためです」とのことでした。

●職員に求められる「現場力」と「実現力」

岐阜信用金庫の中期経営計画は、3つの基本方針から成り立っています。(1)営業基盤の強化、(2)お客さま本位の徹底、(3)人材の育成、です。

特に、3つ目の人材の育成については、職員の「現場力」と「実現力」の能力育成に取り組んでいます。「現場力」とは、コミュニケーション能力や課題解決能力など、営業現場において求められる総合的な能力で、人間力ともいえます。「実現力」とはお客さまや金庫の期待どおりの成果を実現することができる能力のことです。

この2つの能力について、職員全員が恒常的に能力アップに努めることで、お客さまから選ばれる金融機関を目指すことができる理由から、その実現のために若手職員の早期育成、管理職の意識の徹底のための階層別・職務別研修に取り組んでいるとお話されていました。

(お忙しいなか、取材に真摯にご対応くださいました川瀬さんに心から感謝申し上げます)



▲岐阜信用金庫本部ビル



▲人事部 川瀬元康氏