

群 教 セ	G15 - 01
	令 2.274集
	中-キャリア

令和 2 年度長期社会体験研修報告書

研修先：株式会社群馬銀行

長期社会体験研修員 山中 英史

I 研修内容

1 研修先の概要

株式会社群馬銀行（以下、群馬銀行）は、1932年に設立された、群馬県前橋市に本店を置く地方銀行である。拠点は国内に157店舗、海外に店舗や駐在員事務所を4か所設けている。「地域社会の発展を常に考え行動すること」「お客さまとの創造的な関係を深めること」「よき企業人であるためによき市民であること」「一人ひとりの顔が見える表情豊かな組織であること」を企業理念とし、ダイバーシティの推進によって多様な人材の活躍を重視した経営を行っている。また、SDGs宣言や地域支援等の活動を通じて社会貢献にも力を入れている。2019年4月からの中期経営計画では、「Innovation新次元」をテーマに、「プロセス改革」「チャネル改革」「人材改革」を通して柔軟に社会の変化に対応し、「金融サービスの革新により、お客さまのニーズに応え、価値を実現する金融グループ」を目指している。

2 研修先での主な研修内容

(1) 渋川支店での研修【4月～6月】（研修場所：群馬銀行渋川支店）

4月は営業係で、来店したお客様の案内や直接現金を扱う出納業務、端末操作で手続きを確定させる預金業務、文書保存や防犯に関わる管理業務を行った。5月は融資係で、資金繰りを検討する法人や個人のお客様への対応に当たった。また、財務登録作業を通して決算書を読み込み、予算編成や財務の考え方、お金の有効な使い方について考えた。6月は渉外係で、多くの経営者と対話して企業経営の考え方を学ぶとともに、支援策を検討した。また、個人のお客様への対応でライフプランの立て方を学び、不安の解消と要望の実現に努めた。

(2) ライフサポート部での研修【7月～9月】（研修場所：群馬銀行本部）

預かり金融資産（投資信託・債券・生命保険・相続関連業務等）に関わる行員向けの研修の企画や運営を行った。端末機器を活用しての動画視聴、Webライブによる対話形式等、オンラインによる研修の手法を学んだ。また、顧客向け情報誌の企画・発行業務も担当した。

(3) 人事部での研修【10月～12月】（研修場所：群馬銀行本部）

主体的に仕事と向き合う人材の育成を図るため、1on1ミーティングの研究や事例作成を行った。現場での育成が充実するよう、OJT（職場内研修）の在り方やES（従業員満足度）向上の方策についても検討した。また、文章・プレゼンテーション力向上やダイバーシティ推進の施策を提案した。

(4) コンサルティング営業部での研修【1月～3月】（研修場所：群馬銀行本部）

県や市町村と連携して地域活性化を図るための施策を検討した。また、企業経営を支援するため、経営者向けのセミナーや行員向けの研修を企画・運営した。

3 キャリア教育実践

(1) キャリア教育資料について

キャリア教育資料は「なりたい自分になるために～社会人として求められる力を踏まえて～」をテーマとした。適切な自己理解に基づいて、なりたい自分を目標として設定し、振り返りと試行錯誤の場面を見える化して目標を追究していくためのヒントをまとめた。なりたい自分を自己決定する際の手がかりとして、銀行業務を通して捉えた「社会人として求められる資質・能力」を精選し、簡単な解説を加えて掲載した。

(2) 実践の概要（伊勢崎市立第三中学校）

授業実践

題材名 「自己を伸ばすキャリアプランナーになりたい自分になるために―」（学級活動）

対象 第2学年4組 38名

銀行での業務経験を基に抽出した資質・能力を参考に、「どのようにになりたいのか」「そのために今何をすべきなのか」という二つの問いとじっくり向き合う学習を行った。アンケート結果を共有したり行員インタビューを視聴したりして、現在の自分について内省を図った上で考えを書き出した。また、少人数での対話を通して自分の考えを深めたり別の視点から見直したりと、多面的・多角的に考察できるような活動を設定した。最終的に自己決定を尊重することによって、主体的に自分のキャリアと向き合えるよう支援した。

II 研修成果

1 銀行員としての実務について

渋川支店やコンサルティング営業部での業務を通して、経済活動を円滑に回し市民の豊かな生活を実現するという、社会貢献の重要性に気付いた。その際は、礼儀・責任感・忍耐力等の資質・能力が必要不可欠であると感じた。また、充実した社会貢献を行うために、お客様の悩みに傾聴してニーズを把握したり、論理的な思考ツールを活用してよさや課題を踏まえた支援を行ったりするという手法を習得できた。教育現場における教育相談や学校教育目標の実現等とも共通点が多く、子供たちの健やかな成長を実現するために、教師一人一人の強みを生かした教育体制の構築に生かしたい。

2 群馬銀行における人材育成について

現場での実践を基にしたOJTを中核に据えて人材育成に取り組んでいた。人事部人材開発室が中心となって、上司と部下の関係性に焦点を当てた1on1ミーティングなどの施策によって、成長できる職場づくりに注力していた。また、現場を計画的に巡回して行員と面談を重ねたり、テーマを設定してOff-JT（職場外研修）を企画・実施したりすることによって、導入した施策が機能しているかどうかの検証に努めていた。さらに、ライフサポート部などの部署ごとに動画コンテンツやWebライブ研修の充実を図ることによって、行員の専門性を高める支援をきめ細かく実現していた。教育現場においても、教職員の研修計画や子供たちの成長を支援する方策を検討していく上で活用したい。

3 キャリア教育実践について

自分のキャリアプランについて語り合うことによって今後の生活の中で自分の取るべき行動が明確になり、将来への見通しがもてた生徒が多数いた。さらに自由班等、対話の幅を広げることで、より追究に深まりが出るであろう。本実践ではキャリア・パスポートを活用して、振り返りと試行錯誤を重ねて自己実現を目指すきっかけを作るという位置付けによって、継続性をもたせることができた。社会人として求められる資質・能力を確認する段階で日常生活と比較させ、まとめの段階で感想を共有する場面を設けるなど、内省を大切にすることによって、生徒の実践意欲や今後の教師の支援の質が高まると感じた。

III まとめ

群馬銀行での業務を通して、社会人として求められる資質・能力を実感し、整理することができた。また、主体性に焦点を当てて学びの意義や学び方・人材育成など、教育の土台となる部分についての考えを深め、教育現場で汎用的に活用できる資料や実践方法を提案することができた。今後も、子供たちのキャリア成長を一番に考えるとともに、ミドルリーダーとして後進の育成にも尽力したい。

（担当指導主事 道上 行彦）