

社外取締役インタビュー



■ 社外取締役 藤本 智子

Q1

当行のコーポレート・ガバナンスに対する評価についてお聞かせください。

取締役会では本当に自由闊達な議論がなされており、私自身、取締役就任時から質問や意見を自由に安心して発言できました。これは役員一人ひとりが社外取締役の多様な知見や意見を真摯に積極的に取り入れようとする姿勢の表れだと思います。また、重要会議の議事録等がしっかりと共有されているうえ、フリートークセッションなどの管理者層とのコミュニケーション機会も年々増えてきており、非常にオープンだと感じています。今年度は全ての社内取締役と個別に面談して当行の現状や課題を共有することができましたし、何より、取締役の方々の人柄やパッションを直接感じることができ、更なる関係性の向上につながっていると思います。

本年4月からは新体制となりました。登用については指名・報酬等ガバナンス協議会で、資質・スキル・キャリアなどさまざまな視点から時間をかけて議論が重ねられましたが、とても透明性が高く、適切なプロセスが確保されていると感じました。

当行のこのガバナンスの重要性を意識した取組みは今後も持続させてほしいですし、社外取締役としての立場から、役職員が認識している現状の問題や課題を共有する機会はこれからも持たせていただきたいと思います。

Q2

当行の人材戦略や DE & I の浸透に向けた取組みへの評価と課題についてお聞かせください。

女性活躍という面では、今年4月に女性部長が4名となったほか、管理職比率も年々上昇しています。これは、当行に夢と熱意と勇気をもって、自分のキャリアを主体的に考え、挑戦しようとしている女性職員が着実に増加しているということで、とても素晴らしいことです。

当行は、多様な人材が多様に輝けるように時間の融通を利かせた働き方や希望する部署や職務にチャレンジできる制度のほか、職員のニーズに合わせた研修体制など柔軟に対応しています。今年度実施された全行挙げてのウォーキングイベントは、明るく楽しく、そして健康的に職場環境を整えようとする姿勢も感じられました。

一方で、みんな一律に一斉に「頑張りました」というのでは生きづらさを感じる職員もいるのではないのでしょうか。職員それぞれにバックグラウンドもライフスタイルも多種多様です。D&Iだけでなく、「誰もが挑戦したい、誰もが挑戦できる」環境づくりや意識づくりも必要と考えます。経営者層や管理職層は、各人の人生に寄り添いながら、「いつでも、いつからでも、すべての職員に公平にチャンスが与えられるよう心掛ける」というマインドを持つことも重要だと考えます。

Q3

今後当行グループに期待することについてお聞かせください。

4月から新体制となり、若返りを図りつつも、資質・スキル・経験値などバランスのとれた陣容になっています。当行は従来から行内外のさまざまなアンケートやインタビューを通じて、地域の皆さまや職員の「声」をよく聞き、本当に「人」を大切にしていますが、新体制となり、より一層お客さまや職員とのコミュニケーションが強化され、柔軟な経営がなされていくのだと確信しています。

また、現中計で掲げる「総合コンサルティング・グループの進化」を進めていくにあたり、頭取は「応援の力」をキーワードとしました。とても素敵な言葉だと思います。このスローガンのもと、経営陣と職員がコミュニケーションを密にとりながら、当行全体で「私たちがどこに向かい、何をめざしているのか」を共有し、みんなで考え、みんなで行動する、違いを意識し、お互いを認め合い、尊重して働くことで「応援」する喜びや楽しみ、支える誇りが享受されていくのではないのでしょうか。そして、この「チーム114」の姿勢や思いが、きっと、地域の皆様からも支持され、「114 いいよ」の♪音符となって返ってくると、信じています。