



株式会社 鳥取銀行

事業内容

普通銀行(預金、融資、為替、証券、国際業務など)

創業 昭和24(1949年)年10月1日
 代表者 代表取締役頭取 入江 到
 社員数 857名(男394名 女463名)
 本社 鳥取県鳥取市永楽温泉町171
 電話 0857-22-8181

採用エリア(勤務地)

鳥取市、倉吉市、米子市、境港市
 安来市、松江市、出雲市
 東京都、大阪府、広島県、岡山県

採用担当者からあなたへ

地域への熱い想いをお持ちの方と一緒に働きたいです！銀行員と聞くと堅そうなイメージがありますが、些細なことでも話ができるオープンな職場環境が“とりぎん”の特徴です。ぜひご応募ください。



人事部 調査役 竹内 里奈さん

資料請求・お問い合わせ先

採用直通 TEL

0857-37-0250

採用直通 E-mail

t_jinji@tottoribank.co.jp



先輩や同期に支えられながら成長中！

鳥取県出身で、県外の大学に進学したが、「生まれ育った地元で貢献したい」と入行した西村さん。現在はジョブローテーション中で、窓口業務から融資課に移り、貸付業務を担当する。「ローンの種類だけでもさまざまあり、専門知識の必要性を実感しています」と仕事を覚えるため奮闘中だ。そんな西村さんをサポートするのが、「仕事を一から教えてくれた」という指導係のエルダーと、「何でも相談できる」という精神的支えのメンターの存在。「面談や、業務中も気にかけてくれて、安心して仕事に取り組めています」と信頼を寄せる。また、プライベートでも仲が良い同期たちの存在も心強い。「顧客からも、行員からも頼られる存在になりたい」と、日々成長を目指す。



本店営業部 融資課 西村 瑠夏さん(23) 2023年入社



初心を忘れず、いつか鳥取に貢献したい！

西村さんは、法人や個人事業主を対象とした事業性融資を担当して1年ほど経つ。「提案力は先輩方に及びませんが、お客様の話を聞いて信頼関係を築けるよう心がけています」と笑顔を見せる。当初は目の前の仕事をこなすのに精いっぱいだったというが、「期日があるものなので、段取りを考えて行動できるようになった」と成長を実感する。

若手として、実務や研修を通じて多くのことを考え、吸収する毎日だが、わからないことは先輩や上司にすぐに聞くことができる環境だ。たくさんの教えをもらう中で、心に残っているのは「入行時の初心を忘れない」という言葉。「熱意や意気込みを忘れず、いずれは鳥取のために何かしたいです」と志を高く持つ。



本店営業部 融資課 西村 聡太さん(24) 2022年入社



自分の力が、お客様への支援に直結

西土井さんは入行以来、県内各地や大阪支店など、さまざまなエリアで勤務してきた。「県外では他の金融機関との競争や、同世代との交流を経験し、意識の向上につながりました」と振り返る。

鳥取県は中小企業が多く、社長から経営の悩みを直接聞く機会も多いが、「自分に力がないと、お客様に満足いく支援ができない」と常に仕事の幅を広げてきた。「力を付けた分、お客様の役に立つことができ、喜びや信頼を直接感じられます」と醍醐味を語る。課長として、部下から相談を受けることも多い。「本人に考えてほしいので、答えは全部言わないようにし、意見は否定せずきちんと聞いて、応えられたい」と関係性を築き、成長を促している。



本店営業部 営業推進課 課長 西土井 章生さん(37) 2009年入社



株式会社 鳥取銀行

地域社会の発展を力強くリードする
コンサルティングバンク

60 LEADING COMPANY

地域密着を活かした
新しい地方銀行の形

「青い鳥の銀行です」のキャッチフレーズで鳥取県民に親しまれる《鳥取銀行》。大正時代に前身の《株式会社鳥取貯蓄銀行》として創業して以来、100年以上にわたり地域に根差し、地元経済を支えてきた。銀行の業務というと、預金・融資・為替のイメージが強い。しかし、同行で人事部副部長を務める日野正己さんは「近年はそれだけでなくとどまらず、地域密着の強みを活かした地元の幅が広がっています」と新しい地方銀行の形について語る。

同行では、持続可能なまちづくりや鳥取の経済を活性化させて地方創生につなげようと、2021年4月に中期経営計画「共創 Innovation」を打ち出した。目指す姿は、地域を支え、明るい未来を創造するコンサルティングバンク。顧客や地域社会の課題を解決し、発展を支える「地域イノベーション」「経営改善イノベーション」「コンサルティングイノベーション」「デジタルイノベーション」の4つの重点戦略を掲げる。「さらに、これらを実現するために、「人材強化」「生産性向上」の2つの基盤戦略に取り組みんで

います」と日野さんは語る。

イノベーションを生み出すのは人間だ。人材強化では、自律、挑戦、ダイバーシティ・インクルージョンを三本柱に据え、やりがいある環境で、挑戦し続けるプロフェッショナル人材の育成を目指す。具体的な取り組みとしては、手厚い育成期間があげられる。新人職員は2年間のジョブローテーションでさまざまな経験を重ね、専門的な知識を習得していく。特にメンター制度とエルダー制度は、入行一年目の新人職員を支え、その後のキャリアパスを描く上でも重要な役割を果たしている。前者は、新人職員の相談に乗り、精神的に支える先輩職員で、後者は専門的な業務を教える存在だ。「この制度のおかげで業務や職場に早く慣れ、離職者も少ないです。組織全体で若手を育成し、地域社会の発展に貢献していきたい」と手応えを感じている。また多様な人材の採用を推進するとともに、副業制度を導入し、職員の挑戦を後押しする。「会社を興した職員は、鳥取市街地の活性化プロジェクトに取り組みんでいます。幅広い仕事を可能にすることで、若者の知恵や工夫を活かし、地域を元気にしていきたい」。地域の明るい未来に向けて、鳥取銀行の新たな挑戦は続く。