

職業能力評価基準（信用金庫業）におけるレベル区分の目安

レベル	レベル区分の目安	役職イメージ
レベル4	<ul style="list-style-type: none"> 高度な専門知識と豊富な実務経験を踏まえて担当組織の戦略やビジョンを示し、リーダーシップを発揮してお客様の成長と信用金庫の利益を先導・創造するために必要な能力水準。 	<ul style="list-style-type: none"> 部長 支店長 など
レベル3	<ul style="list-style-type: none"> 専門知識と実務経験を踏まえて担当組織のPDCA 管理を推進し、お客様の成長と信用金庫の利益の創出に貢献するために必要な能力水準。 	<ul style="list-style-type: none"> 課長 副支店長(支店次長) 支店長代理 上席調査役、上席専門役 など
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務に関する専門的な知識をもち、グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。 	<ul style="list-style-type: none"> 係長 主任 調査役、専門役 など
レベル1	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務に関する基本的な知識をもち、定型的な日常業務が確実に遂行するために必要な能力水準。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当者 係員 など

信用金庫業におけるキャリア形成の例

- 信用金庫業におけるキャリア形成の例は下図のとおり。
- 信用金庫の場合、ほとんどのケースにおいて新規採用者はまず営業店（支店等）に配属される。「総合職」「一般職」などの名称でコース別人事管理を行っている信用金庫の場合には、総合職系の職員は営業、融資などの仕事に、一般職系の職員は窓口や後方事務に配属されることが多い。（入職後にコース転換する場合もある。）
- その後、職種間のローテーションを繰り返し、やがて課長・支店長代理、支店長へと昇進していくが、一定年数の支店経験を積んだのち本部に配属され、信用金庫全体の管理・運営に携わる職員も存在する。

