

# 事業内職業能力開発計画（1）

## 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本方針・目標

### ○経営理念 共存・共栄

当社は、地域の中小企業や個人のお客様のための協同組織地域金融機関である。協同組織は、「相互扶助」を基本理念としており、会員はじめお取引先並びに地域のニーズにお応えすることが社会的使命である。

### ○経営方針

1. 健全なる経営を維持し、会員並びに預金者の保護に万全を期すると共に金融機関としての信用を昂める。
2. 郷土の金融機関としての特性を発揮し、地域経済発展のための積極的な融資をなすと共に貯蓄の増強を図る。
3. 創意工夫と計画性による経営の合理化と近代化を推進する。
4. 人材を登用し職員の資質向上を図り並びに生活の安定に努める。

### ○人材育成の基本方針

個々の能力を引き上げて、生産性の高効率化を目指し、視野の広い職員を育成することが将来に繋がる。また、そのためには個々の意識改革も重要な要素となり、より深い仕事ができる、創意工夫の出来る職員を育成する。

#### 《セルフキャリアドック制度》

従業員に対してキャリアコンサルティングを定期的に行い、そのために必要な経費は、当金庫が全額負担する。

### ○目標

1. 若手職員の育成と中間管理職の育成を重点とした階層別研修を行う。  
先輩職員を講師とし、体得している経験・知識の伝承により、フォロー、キャリア、スキルアップを図る。また外部研修所や通信講座の活用連携を強化する。
2. 雇用形態の異なるあらゆる職員のモチベーションを高め、心身の健康を確保し、労働効率の向上を図るための管理体制の整備し、人事労務問題への対応やコンプライアンスの体制の充実・強化を図る。
3. ワークライフバランスの趣旨を踏まえ、それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方への対応や両立支援への制度の整備を図る。
4. 不正等の早期発見・未然防止対策として、繁忙時期や人事配置を考慮し、所属長との事前打ち合わせを十分行った上で職場離脱制度を実施する。

## 事業内職業能力開発計画（2）

### 昇進昇格、人事考課などに関する事項

#### ○基本的事項

##### ●昇格昇進

- ・ 職能資格規程により、原則として年4回実施する。

##### ●人事考課

- ・ 人事考課規程により、成績考課及び態度考課は年2回、能力考課は年1回実施する。

#### ○具体的内容

##### ●昇格昇進

- ・ 昇格は、職能資格規程の昇格要件及び昇格基準と人事考課及び昇格試験の評価による
- ・ 昇進は、職能資格規程の昇進要件による。

##### ●人事考課

- ・ 職員の職位区分、職能資格区分に応じ、成績考課・態度考課・能力考課の評価点の合計点数により考課段階を5段階とする。

S・・・上位等級でもA

A・・・申し分ない（なかった）

B・・・ミスや問題点は少々ある（あった）が、業務に殆ど支障がない。

C・・・ミスや問題点がかなりある（あった）が、業務は辛うじて遂行される（された）。

D・・・ミスや問題がしばしばあり（あった）、業務に支障がある（あった）。

## 事業内職業能力開発計画（3）

職務に必要な職業能力に関する事項

○職業能力体系図

別紙 職能資格別研修計画表の通り

○教育訓練体系表

別紙（1） ～（4－2）までの通り

（別紙内容）

別紙1

別紙2

別紙3