

地域金融機関を取巻く経営環境が目まぐるしく変化するなかで「SDGsの達成」や「ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる進展」も視野に入れた持続可能な組織を構築していくためには、「組織の活性化」が最も重要であると考え、中期経営計画「未来共創プラン ステージII」の主要施策として「人事制度改革」に重点的に取り組んでおります。

今は時代が大きく変化する過渡期とも言えます。いわゆる『パラダイムシフト』が起こっている有事の時であり、後手にまわれば大変ですが先手で動けばチャンスにもなり得ます。

そのため、約17年ぶりの大幅な改定となる今回の人事制度改革では、制度の改定に留まらず「人財育成策の再構築」や「店頭体制の抜本的見直し」「働き方改革」まで踏み込んで、一体的な改革をおこなっております。

これらを通じてハードとソフトの両面から従業員一人ひとりの行動変革を促し、「未来思考（バックキャスト）」で取り組んでいる長期経営計画『Vision2027「未来共創プラン」』の中で、セカンドステージとなる中期経営計画「未来共創プラン ステージII」を強力に推し進めているところです。

特に、人財育成策では、「本気で育てる」「皆で育てる」「成長機会を提供する」を基本方針とし、従業員の能力の最大化を図っています。

また、「活躍フィールドの拡大」「自律と挑戦の風土醸成」をねらいとした各種人事施策を実施するほか、各種アセスメントもおこなっているが、「マーケットイン<sup>\*</sup>」の具現化や人財育成などに意欲的に取り組む従業員が評価され、抜擢される制度にすることで従業員のエンゲージメントを向上させたいと思っています。

そして、私たちのフィロソフィーである『ちゅうぎんの心』をよりどころとして「自ら考え、行動する人財」、すなわち「社内外で求められる人財」を数多く輩出することで、より一層、地域・お客さまに「寄り添った」質の高いサービスの提供をおこなってまいります。

※ **マーケットイン** …「お客さまの声や視点を重視して、お客さまが望むものを提供する」という考え方



専務取締役（代表取締役） 寺坂 幸治

「社内外で求められる人財」  
 集団の育成とその構築により、  
 地域・お客さまに  
 寄り添い貢献する  
 付加価値の高い  
 総合金融サービスを提供します

従業員の能力が最大限に発揮される環境を整備するため、＜働きやすさ＞と＜働きがい＞の双方を向上させる取り組みをおこなってまいります。従業員の個性やライフステージに応じた活躍ができる人事制度と、お客さまの課題解決に資する活動を推奨する評価制度を確立し、従業員のさらなる活躍を促すとともに、自己実現・成長をサポートします。

社内外で求められる人財集団を目指す人事制度

「組織の活性化」の主要施策の一つとして、約17年ぶりとなる人事制度の全面改定に着手しております。

テーマの一つに掲げる「活躍フィールドの拡大」に向け、2021年4月に総合職と地域限定総合職の2つのコースを統合し、旧地域限定総合職もフルバンク店の支店長や本部部長を目指せる制度となりました。これにともない法人営業・個人営業間の職務変更に際しては、スキル習得をサポートする支援プログラムを開始しています。

また、担当職務を問わず転居をとまなう異動の「有・無」を選択できる制度を導入したことに加えて、共働き世帯の増加に合わせて従来の実家・持家基準の人事異動を見直し、原則自らが拠点としたいエリアを基点に人事異動を実施できる仕組みに変更することで、ワークライフバランスに合わせて柔軟に働くことができる環境を整備しています。

さらに、主に店頭事務を担ってきたビジネススタッフ制度をパートナースタッフ制度に改定し、店頭相談業務や事務管理職へと活躍の場を拡大しています。パートナースタッフが店舗運営の担い手となることで、総合職行員がより課題解決業務に傾注できる環境を整備してまいります。

もう一つのテーマに掲げる「自律と挑戦の風土醸成」を実現するため、お客さまに対する価値創造のプロセスを評価する評価制



度に刷新するとともに、キャリアチャレンジ制度等を拡充。従業員それぞれが自律し挑戦しながらお客さま本位の活動をおこなう風土を醸成することで、社内外で求められる人財集団を目指してまいります。

新入行員に対しては、スキルアップを手厚くサポートすべく、OJTとOFF-JTを連動させた営業アシスタント制度を開始しました。

上記に加え、専門性の発揮によりキャリアを切り拓く「専門コース」の新設、年齢を問わずいきいきと働き続けることのできる「シニア制度の抜本改定」に向け、引き続き取り組んでまいります。

