



新人事制度導入のお知らせ

商工中金は、パーパス「企業の未来を支えていく。日本を変化につよくなる。」の実現に向けた人的資本の一層の充実のため、2024年4月から新人事制度を導入しますので、お知らせいたします。

1. 趣旨

商工中金は、変化につよい社会の実現に向け、お客さまと共通価値を創出することで持続可能な経営を目指しています。社員の3つの充実（仕事、個人、家庭・社会）を通じたWell-beingの実現をサポートしていくとともに、「お客さまの価値向上のため、変革しつづける人財」の採用・育成に向け、人事制度を刷新します。

2. 新人事制度の概要

(1) 基本コンセプト

- ライフステージに応じた多様な選択肢や柔軟な働き方を提供し、仕事と家庭の両立をサポートする
- 社員一人ひとりの主体的なキャリア選択を尊重し、金融のプロフェッショナルに向けた自律的な成長を促す
- お客さまの企業価値向上に向け、役割に応じたチャレンジとその成果を重視する

(2) 主な施策

コース制度	総合職・担当職を統合、年齢・性別にかかわらずチャレンジ可能な体制を確立し、女性活躍や早期登用を実現。 本拠地制を導入し、望まない転勤を極小化。
評価制度	パーパスを起点に求められる人財像「CHUKIN Values」を制定、DE&Iの観点の評価指標に取り入れた透明性・納得性の高い評価制度を導入。
育成制度	社員の主体的なキャリア選択を尊重し、必要なスキル・知識の習得機会強化のために企業内大学「人づくりカレッジ」を開校。
報酬制度	コース・資格・勤務地区分等に基づく報酬体系からジョブディスクリプションに基づく役割等級体系に移行。 転勤に伴うハードシップに報いる手当等を新設。

3. 移行の時期

2024年4月（報酬制度は2024年7月）

なお、新制度の概要等は次ページ以降をご覧ください。

FAMILY&SOCIETY



SELF-
ACTUALIZATION



WORK

PURPOSEの実現と、価値あるチャレンジをつづけるために。

NEXXT PLAN

 商工中金



What's NEXT PLAN?

3つの充実(仕事・家庭・社会、個人)を通じた、
社員のWell-beingの実現支援

お客様の企業価値向上に向け、社員が能力・
スキルの向上に自律的に取り組める環境づくり

社員がより付加価値の高い業務にチャレンジ
し続けることができる風土づくり

PURPOSE・MISSIONの実現に向けて
人的資本の一層の充実のために行った
人事制度改正の取り組みが「NEXT PLAN」

未来スケッチの提示と全役職員アンケートの実施

“なりたい”未来の姿からバックキャストで検討するため、経営戦略と人財戦略の方向性を未来スケッチとして提示するとともに、全役職員アンケートを実施。社員一人ひとりの声や想いを拾い上げ、全社横断のワーキンググループを組成し、全員参加で「NEXT PLAN」の策定スタート。

Well-being・DE&I実現のために
変わりつづける。

2024.04

2023

STEP
04

新人事制度スタート
本部組織の見直し実施

STEP
03

企業内大学「人づくりカレッジ」開校
商工中金法の改正、業績評価の廃止決定、等

2022

STEP
02

PURPOSE・MISSION制定
新中期経営計画公表、差別化分野「S・E・T」開始

2021

STEP
01

未来スケッチの提示、
全役職員アンケートの実施

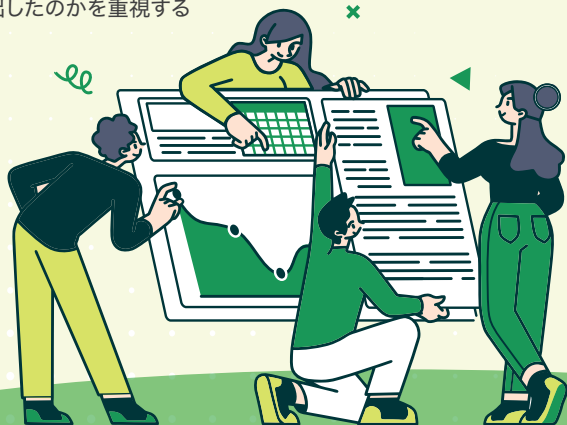
業績評価の廃止、本部組織の見直し

PURPOSE・MISSIONを起点として、全国の営業店が自律的な業務運営及びお客様の企業価値向上に注力するために業績評価を廃止。また、より質の高いサービスの提供や人的資本経営の高度化を目的として「産業革新本部」や「デジタル・システム本部」、「マーケティング部」を新設する等本部組織を再編し、経営戦略と人財戦略の一体化を推進。

新人事制度の基本コンセプト

新人事制度全体の基本コンセプト

- ライフステージに応じた多様な選択肢や柔軟な働き方を提供し、仕事と家庭の両立を支援する
- 一人ひとりの主体的なキャリア選択を尊重し、金融のプロフェッショナルに向けた自律的な成長を促す
- お客様の企業価値向上に向け、どのような役割を担ってチャレンジし、成果を生み出したのかを重視する



PURPOSE

企業の未来を支えていく、
日本を変化につよくなる。

MISSION

安心と豊かさを生みだす
パートナーとして、ともに考え、
ともに創り、ともに変わりつづける。

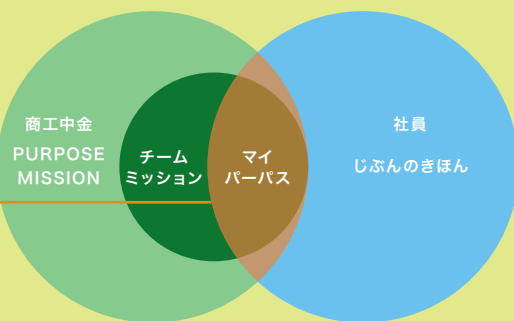
人財戦略の基本構想

『お客様の企業価値向上のため、変革しつづける人財』
を採用・育成し、経営戦略に基づく人財配置を実施する
ことでPURPOSEの実現に繋げる



PURPOSE・MISSIONを自分ごと化するための施策

じぶんのきほんとPURPOSEが重なり合う部分。商工中金で働くうえで、中長期的に実現していきたい自分の姿。社員一人ひとりの羅針盤。



人生で大事にしているもの、自分の心の中にある価値観、目的。

新人事制度では、PURPOSEを起点に求める人財像を「CHUKIN Values」として定義する等、PURPOSE・MISSIONを評価の基軸としても設定しています。また、DE&Iの観点から、会社が求める人財像だけではなく、社員一人ひとりが自分らしく輝く姿「マイパーパスを実現できている状態」を評価指標に織り込んでいます。

「3つの充実」に向けた取り組みにより、社員一人ひとりのWell-beingを実現



仕事の充実

健全な危機感をもってチャレンジし、
成果を発揮する社員をしっかり評価・処遇

- 資格制度を廃止し、役割等級制度に移行
- ジョブディスクリプションに基づき役割・職務を再評価(時価評価)し、メリハリのある処遇体系を実現
- コース制度を見直し、年齢・性別に関わらずチャレンジ可能な制度を確立
- PURPOSEを起点とした透明性・納得性の高い評価制度の導入



家庭・社会の充実

社員のワークライフマネジメントを徹底サポート

- 本拠地制を導入、望まない全国転勤を縮小しつつ転勤ハードシップに報いる手当を拡充
- テレワーク推進やライフイベント支援策を拡充し、働き方改革を促進
- 多様性を尊重し、ニーズに公平に対応できる福利厚生制度へ見直し(カフェテリアプランの導入等)
- 社員一人ひとりの健康増進に向けた体制強化(健康経営の促進)



個の充実

キャリア形成支援を大幅に拡充し、
キャリアプランの実現を徹底サポート

- 自律的な学びを促す企業内大学「人づくりカレッジ」を開校し、思い描くキャリア形成に向けた多様な学び・成長の場を提供
- キャリアフィールド(専門分野)を追究可能な複線化されたキャリアプランやスペシャリスト制度を拡充
- 年代別キャリア研修やリスキリング機会を強化し、社内外で通用するスキル獲得やシニア活躍、セカンドキャリア支援を拡充

PURPOSEの実現

3つの充実によりWell-beingを実現

仕事の充実

Well-being
の実現

家庭・社会の充実

個の充実

新人事制度の主要な施策

新人事制度の基本コンセプトを実現するために、コース制度・評価制度・育成制度・報酬制度それぞれの方針と、各制度間の連動を意識した人事制度としています。



施策制度① コース制度

- 総合職・担当職を統合
- 年齢・性別に関わらずチャレンジ可能な体制を確立し、女性活躍や早期登用を実現
- 本拠地制を導入し望まない転居を伴う転勤を極小化

施策制度② 評価制度

- PURPOSEを起点に求められる人材像「CHUKIN Values」を制定
- DE&Iの観点を評価指標に取り入れた透明性・納得性の高い評価制度を導入

施策制度③ 育成制度

- 社員の主体的なキャリア選択を尊重
- 必要なスキル・知識の習得機会強化のために企業内大学「人づくりカレッジ」を開校

施策制度④ 報酬制度

- コース・資格・勤務地区分等に基づく報酬体系からジョブディスクリプションに基づく役割等級体系に移行
- 転勤に伴うハードシップに報いる手当等を新設

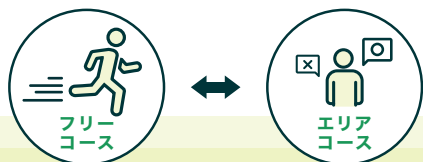
コース制度

社員一人ひとりが金融のプロフェッショナルとなることを促す。
脱年功序列、性別年次関係なくチャレンジできる体制へ。

コース制度を見直し、
総合職・担当職を統合



本拠地制を導入、ライフイベント等に
応じて柔軟に勤務地区分を
変更可能



ジョブ型の要素を取り入れた
役割等級制への移行

報酬制度

役割の大きさと成果の大きさに適切に報い、
社員一人ひとりの貢献度に応じた報酬を支払う。



旧コース区分や年齢・性別に関わらず、
役割の大きさ=役割等級に応じた報酬制度へ移行



勤務地区分による給与差を撤廃する一方、転勤ハード
シップに報いる手当(転勤プレミアム)の新設や単身赴任
手当の拡充を実施



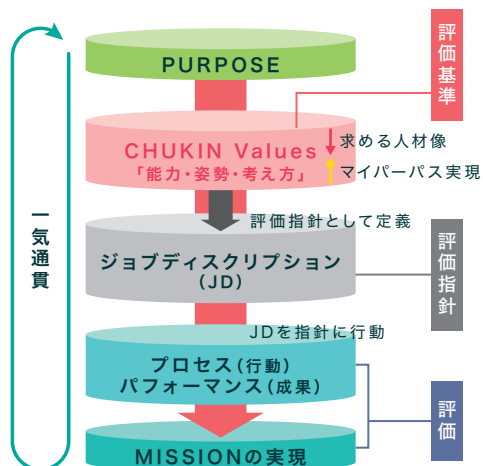
パートタイマー等についても社員に準じた報酬・福利厚生
制度を導入し、処遇改善を実施

評価制度

能力発揮を公正に評価し、社員の納得感を高める。
お客さまの企業価値向上のための前向きなチャレンジを称賛する。

CHUKIN Valuesとは

「会社が求める人材像」と社員一人ひとりが自分らしく輝く姿「マイパーパスを実現できている状態」の双方向の目線を取り入れた、PURPOSEを体現する人財を言語化したものです。



育成制度

社員を尊重し、スキル習得の機会を提供する。
本人任せでなく、上司・組織が育成に係わる。

企業内大学「人づくりカレッジ」の開校

銀行然とした研修からの脱却、「わかった」から「できた!」へ
金融のプロフェッショナル育成、自律的な成長。

PURPOSE起点で業務スキル・ヒューマンスキルをはじめ
様々なスキルアップのための
コンテンツを拡充し、社員の
自律的な学びの機会を提供。



企業内大学「人づくりカレッジ」のコンセプト

「わかった」から「できた!」へ、より実践的な研修体制を整備

ともに考え

100超の研修講座

手上げにより全社員が受講可能。
スキルマップ&シラバスで可視化。

PURPOSE起点

ヒューマンスキル講座はPURPOSE、求められる人財像を起点に人間力重視。業務スキル講座は経営戦略を起点に定期的に実行委員会で見直し。

ハイブリッド型研修

オンライン配信設備により、全国の社員がいつでもどこでも参加可能に。

ともに創り

双方向・体験型

グループワークやロールプレイング、体験型(フィールドワーク)のコンテンツ拡充。

分野別アカデミー

DXアカデミー、未来づくりアカデミー等を通し、専門性やゼロからイチを創る力を育成。

内部講師制度

社員自らが、自由なテーマで内部講師となり、学び合いを促進。

ともに変わりつづける

リスキリング支援

キャリア研修、国内外のMBA派遣をはじめ、資格試験や通信教育の費用補助を拡充。

eラーニング

社内学習システム「MaNAVI」による動画コンテンツのリニューアル。

ヒトカレマイル制度

研修受講、内部講師等によりマイルを取得。書籍購入等も可能で、生涯学びのサイクルを支援。

従来の研修施設を「MIRAI Campus」として大幅にリニューアル。ソフト面とハード面を調和させることで、新たな人づくり体系を実現



MIRAI Campus



オンライン機能拡充、ハイブリッド型研修に対応。

焚火や和室など、コミュニケーション・多目的スペースを設置。

NEXXT PLAN の推進で

企業の未来を支えていく、日本を変化につよくする。



皆さまには、平素より格別のお引き立てを賜り、誠にありがとうございます。

2024年4月、商工中金はPURPOSE・MISSIONを実現するために、人事制度を刷新しました。社員の3つの充実（「仕事の充実」・「家庭・社会の充実」・「個の充実」）によるWell-beingの実現を支援するとともに、「お客さまの企業価値向上のため、変革しつづける人財」の採用・育成に向けた取組等を通じ、変化に強い組織を実現していきます。

「中小企業による中小企業のための金融機関」として、皆さまから信頼され、これまで以上にお役に立てるよう、日々お客さまと真摯に向き合い、当金庫自身も変革を継続してまいります。

代表取締役社長 関根 正裕