

「人事制度改革」の継続 ～ 職員個々の成長を後押しする人材育成 ～ ～働きやすく、やりがいのある職場づくりと地域社会への貢献～

事業の内容

1. 事業の目的

- 信用保証協会においては、先進的となるBCPを起点としたシステム改革やマーケティングチームの設置についても、事業者支援に活かすのは、「ヒト」であることから、職員一人ひとりの**成長を後押しする人事制度が重要**となります。
- 「ヒト」の集団である「組織」については、働きやすく、やりがいのある職場づくりと**進化し続ける「企業文化（カルチャー）」の定着が必要**となります。

2. 成果目標

(1) 職員個々のスキルアップ

- 職員自身の成長に必要な業務スキル・ビジネススキルを設定し、習得に向け取り組みます。
- 職員個々のスキルアップ、組織全体での人材育成を図るため、令和4年6月「自己研鑽に係る図書購入補助」制度を新設しました。

(2) 1on1ミーティングと評価面談（フィードバック）

- 期初から日常業務を通じた1on1ミーティングにより、コミュニケーションの質・量を向上・増大させ、信頼関係を構築します。
- 期末の評価面談により、フィードバックの質を向上させ、部下の成長を後押しします。

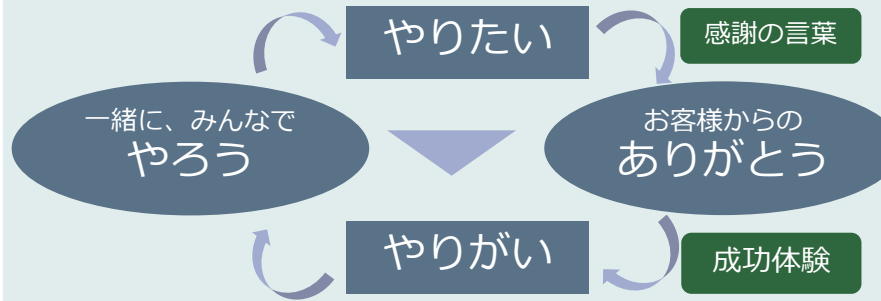
3. 事業の背景と経緯

- 信用保証業務は中小企業金融のインフラの一つとの認識の下、令和4年度以降、**BCPを起点としたシステム改革**（クラウド化、CRM構築、スマホ化）に取り組み、全国の信用保証協会では初めてとなる「オンライン入力受付サイト」の運用を令和6年2月から開始しました。
- 市場、中小企業の価値観が多様化する時代においては、マーケティング思考が必要となるとの認識の下、令和5年6月、全国の信用保証協会では初めてとなる**「マーケティングチーム」を設置**しました。

事業イメージ

《人事制度 = 成長支援制度》

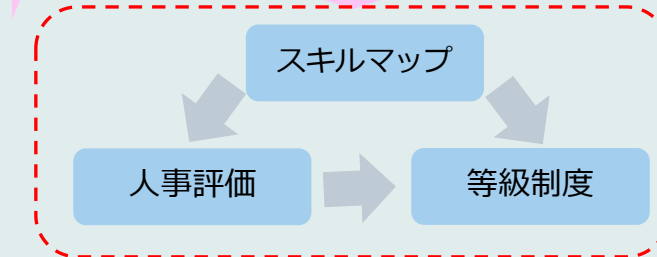
【やりがいの好循環】



【成長支援制度】

- お客様に「感謝」する心
- どんな仕事でも「楽しむ」心
- 失敗を恐れず「挑戦」する気持ち

成長を後押し

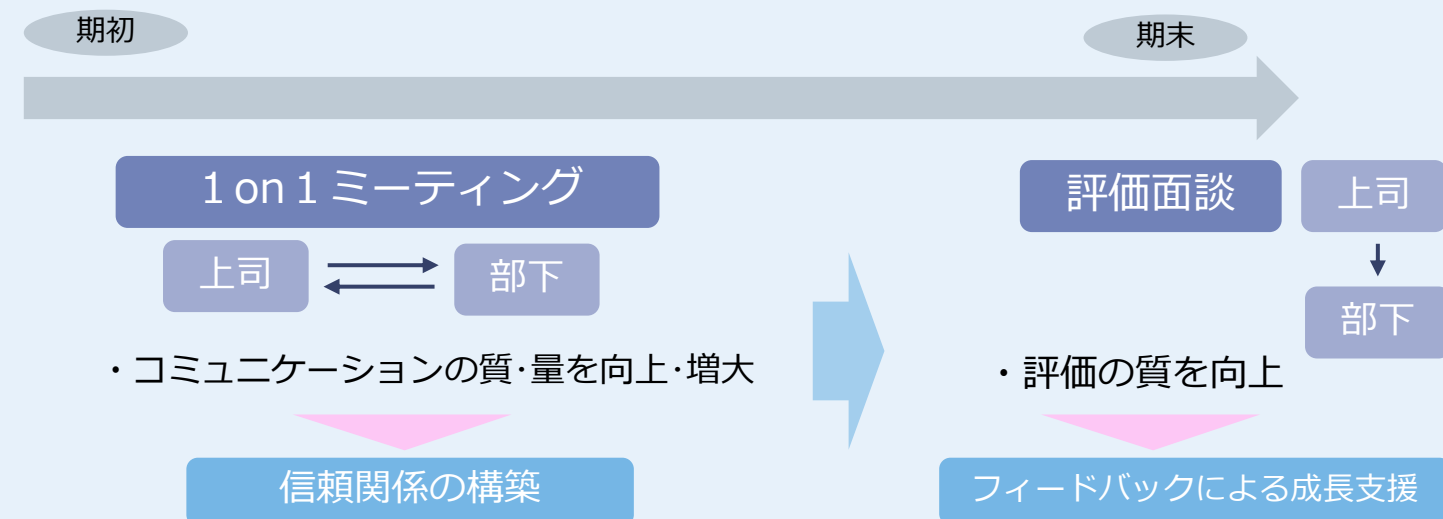


自主性 + 自発性 + 自律性

自走する組織風土
主体性のある現場

進化し続ける「企業文化（カルチャー）」の醸成

《フィードバック = 相互作用型学習》



人事評価制度見直し

R5年度 新人事制度導入
(CCイノベーションによる支援)

R6年度
新人事制度運用開始

自走する組織風土
(自主性・自発性・自律性)

進化し続ける
企業文化（カルチャー）