

(2) 自己啓発に関する制度「自律的に学ぶ風土の醸成」

ひろぎんグループの職員（特に若手職員）には、自律的に学ぶ風土があることが強み（例：FP1級取得者 地銀トップクラス）その強みを最大限活かすための仕組み（制度）の定着化と時代に沿ったコンテンツ等の入れ替えをスピーディーに実施

【申請要件】

- ・マイスター認定研修の受講
- ・スキル診断の習得率
- ・業務検定、接遇対応 等

⇒面接及び業務の取組み状況等の
本部判定（室・課長クラスで面談）

マイスター制度（約120名）

- ・一般職員として目指すゴール
- ・高度な業務スキルを有し、高付加価値営業ができる
- ・リーダーシップがあり、後輩指導に意欲的に取り組む
- ・将来的に上位職が展望できる

【戦略的配置】

- ・中核人財として営業推進上の最重要マーケットへの配置
- ・昇進・昇格の際に考慮

テーマ別研修（募集形式のみ）

- ・リーダーシップ、マネジメント、ファシリテーション、年代別キャリア研修など「なりたい姿」に近づくために習得すべきスキルを自ら考え、主体的な研修の受講を促す（階層別・テーマ別研修をシラバス化）

インストラクターリーダー（インストラクター制度）

- ・憧れの先輩・ロールモデル
- ・新入職員研修での先輩リーダーを務める
- ・任期1年だが、担当した若手職員が3年目までは良き相談相手になる

自己啓発ポイント・奨励金制度

- ・国家資格、業務検定、通信講座等の合格、受講をポイント化
- ・FP1級、宅建など、取得強化したい資格は別途案内
- ・金融に限定せず、人材開発室が奨励するコンテンツを広く提供

フリーカレッジ制度

- ・DX、PC、教養、健康、女性活躍推進など、多種多様なテーマで土曜日に開催
- ・教養では、「生け花セミナー」、「ワイン講座セミナー」など、実施

後輩指導・ヒューマンスキルを磨く

知識・スキル・教養を磨く