

2022年9月26日

人事制度改革について

株式会社東邦銀行（頭取 佐藤 稔）は、第17次中期経営計画の重点施策として検討しておりました「人事制度改革」について、下記の通り実施しますのでお知らせいたします。

記

1. 実施日 2022年10月1日

2. 背景・目的

金融DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展や規制緩和による異業種の参入など、地域金融機関を取り巻く環境は急速且つ大きく変化してきている中、地域・お客さまが期待されるものはより専門的且つ高度化してきています。

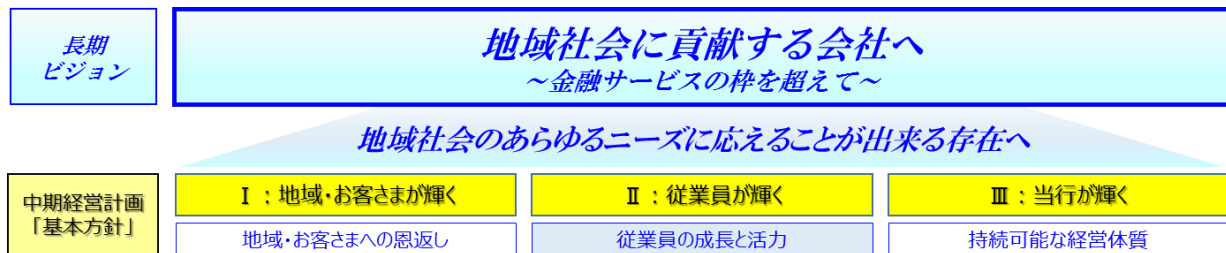
このような環境下でも、当行が金融サービスの枠を超えて真に地域社会に貢献する存在になるためには、従業員一人ひとりが主体的に考え、行動や挑戦を通して、地域・お客さまが期待する高度且つ専門的な能力を獲得していくことが、これまで以上に重要になってくると考えています。

今般の「人事制度改革」により、従業員の「主体的・自律的な成長」の促進と、その土台となる働きがいの醸成や働きやすい環境、成長やキャリア形成を促進する体制の実現に繋がります。

3. 人財への投資と分配

大きな社会変化の波のなかにあつて、当行が地域社会に対する役割を発揮するためには人財への投資が重要との考えに基づき、人事制度改革により処遇の向上を図ります。

4. 基本方針 ～長期ビジョン・中期経営計画の実現に向けた「新人事制度」における“変革”～



「自律」「成長」「挑戦」を促し、頑張りや人間性を公平に評価、処遇する制度の構築を通じ、地域社会に必要とされる高い専門性を有する人財の育成と活力ある組織への“変革”を目指します

3つの“変革”に取り組みます

キャリア体系	評価体系	報酬体系
主体的・自律的にキャリアデザインできる制度の導入	コンピテンシー評価の導入	- 役割や職務・貢献度に応じた報酬 - 頑張りに対して報いる給与体系

実現

組織	従業員
- エンゲージメントの向上 - 銀行全体の活力向上 - 従業員と銀行がともに成長し続ける組織	- 主体的・自律的なキャリアデザイン - 成長の実感とモチベーションの向上 - 従業員が輝き・いきいきと働ける環境

5. 新人事制度の全体像

	主体的・自律的な キャリア形成機会の提供	納得性のある評価と処遇	
基本的 概念	- 自分のキャリアプランを早い段階で意識し、自律的に専門性を高めていく制度の構築 - 個々の意識改革や競争を促して能力を底上げ	- 考課制度において、人間性や人柄、人格を評価する仕組みを導入 仕事や役割、貢献度にしっかりと報いる納得性・公平性の高いメリハリある処遇体系の実現	
内容	主体的かつ自律的にキャリアデザインができる仕組みの導入 - 従業員一人ひとりの意欲を反映し、タレントマネジメントを高度化 - スキル獲得に係る意識改革や競争を促す仕組みの導入	- 銀行として評価・期待する“行動特性”や“思考”を具体的に明示 - 上位職階となるほど、「人間性」や「人柄」「人格」を評価	- 年功的要素は残しながらも、役割や職務とその「成果・貢献度」に応じて処遇を決定 - 一人ひとりの頑張りに対して、より報いていく給与体系へ見直し
施策	✓ キャリア申告制度の導入 ✓ ライフスタイル選択制度の導入 ✓ ベテラン層の活躍支援	✓ コンピテンシー評価の導入 ✓ 考課体系・ウエイト構成の再構築	✓ 給与体系の再構築 ✓ 各種手当の見直し

【組織として】

人事制度改革を通して、**エンゲージメントの向上**を図り、**銀行全体の活力を向上**させ、**従業員と銀行がともに成長し続ける組織**を創ります

エンゲージメント：「働きがい」や「働きやすさ」を従業員が感じ、それに見合った処遇や一人ひとりの成長を支援する環境を銀行が提供するとともに従業員にとって銀行の目標達成と自らの成長の方向性が一致し、自身の役割を果たして銀行の成長により一層貢献しようとする姿勢

【従業員にとって】

従業員一人ひとりが**主体的かつ自律的にキャリアデザイン**でき、**成長を実感**できるとともに、**自身の頑張り**に**しっかりと報いる処遇**が付与されることにより、これまで以上に**モチベーションが高まり、従業員が輝き・いきいきと働ける環境**を創ります

6. 主な制度内容

(1) キャリア体系

キャリア申告制度	- 主体的・自律的にキャリアを考え、希望する職務領域・部署等を申告。 - 銀行が従業員一人ひとりの意思・意欲に耳を傾け、最大限活用。 - マネジメント職だけでなく、各部門・分野のスペシャリストとしてのキャリアも可能とする複線型の人事制度を構築。
ライフスタイル選択制度	- 転居を伴う異動制限の有無により、コースを区分。 - 拠点となる住所地からの通勤が困難な転居者に対する手当として「転居手当」を新設し、転居者と基本住所地居住者の間の公平性を確保。
シニアサポーター制度	65歳以降70歳まで継続勤務可能な制度を制定。 - 従前の職制に応じて処遇を整理し、検印等の権限を付与。

(2) 評価体系

コンピテンシー評価	銀行として評価・期待する“行動特性”や“思考”を具体的に明示することで評価基準を明確化。（「人間性」や「人柄」「人格」を評価）
-----------	---

(3) 報酬体系

給与体系の再構築	「役割成果給」を導入し、役割や職務の区分に加え、人事考課によりこれまで以上に処遇面の変動が発生する仕組みに見直し。 - 一人ひとりの頑張りにより報い、モチベーションの向上に寄与する給与体系を実現。
各種手当の見直し	- 単身赴任手当を拡充。（対象者・金額） - 住宅手当対象の要件を拡充。（自己都合による柔軟な住居選択）
処遇向上	- 手当新設・拡充に加え、各種給与基準額の引上げも対応。 - ひと月あたりの平均給与で約2.8%の処遇向上。

以上



東邦銀行グループでは、『とうほうSDGs宣言』を制定し、グループ全体で地域経済の活性化や社会的課題の解決に向けた取組みを通して“地域社会に貢献する会社へ”を目指しています。

【お問い合わせ先】

人事部人事課 松田 TEL：024-523-3137