

2022年10月3日



人事制度の改定について

名古屋銀行（頭取 藤原 一郎）は、下記の通り、人事制度を改定いたしましたのでお知らせします。なお、本制度の改定は約8年振りとなります。

当行は、変化の激しい環境下でも全従業員が主体的にいきいきと働くことができる環境を整備するとともに、人材への投資を積極的に行い、地域のお客さまと当行の持続的な成長を通じて企業価値の向上に努めてまいります。

記

1. 改定日 2022年10月1日
2. 目的 「行員のキャリア自律」（本人の意識改革）とそれを支える「環境整備」（銀行の風土改革）を実施し、地域のお客さまと当行の持続的な成長（＝未来創造業の実践）を具現化するため。
3. 主な改定内容
 - (1) 人事（給与）制度改定
 - ・仕事と役割を重視した職務等級制度の導入
 - ・営業職の賃金水準の引き上げ
 - ・早期昇格および昇進を可能とする制度の導入
 - ・55歳以降の行員の活躍推進
 - ・専門人材の受け入れ体制の整備
 - (2) 人事考課制度改定
 - ・OKR※1の考え方を軸とした考課制度の導入
 - ・対話重視の360度レビュー※2の導入
 - ・きめ細やかな考課制度の導入
 - ・タレントマネジメントシステム※3導入に伴うスキルの可視化
 - (3) ダイバーシティを支える働き方
 - ・従業員の活躍を後押しする多様な働き方の提案
 - ・健康経営の実践と生きがいを高める働き方の推進
 - ・自律を高める職場環境の整備
 - ・モチベーション向上に資する柔軟な雇用制度の導入

※1 「Objectives and Key Results」の略称で、「達成目標（Objectives）」と、目標の達成度を測る「主要な成果（Key Results）」を設定することによって個人と企業が一体となって同じ重要課題に取り組めるようになる目標管理手法です。

※2 上司からのみの評価では見えない部分を、部下や同僚といった多面的な視点で補完することで、評価の客観性の向上と職場環境のチェック機能を果たします。

※3 人事データ・スキル・マインド・社員の声をデータ化し、人材育成および人員配置に活かすことや、評価・採用・離職防止を科学的に行うためのツールです。

以上

1. 人事制度改定の全体像

地域のお客さまと当行の持続的な成長 = **未来創造業の実践**

新人事制度

変化の激しい環境下でも行員が主体的にいきいきと働く組織の構築

人事（給与） 制度改定

- ・ 仕事と役割を重視した職務等級制度の導入
- ・ 営業職の賃金水準の引き上げ
- ・ 早期昇格および昇進を可能とする制度の導入
- ・ 55歳以降の行員の活躍推進
- ・ 専門人材の受け入れ体制の整備

人事考課 制度改定

- ・ OKRの考え方を軸とした考課制度の導入
- ・ 対話重視の360度レビューの導入
- ・ きめ細やかな考課制度の導入
- ・ タレントマネジメントシステム導入に伴うスキルの可視化

ダイバーシティを 支える働き方提案

- ・ 従業員の活躍を後押しする多様な働き方の提案
- ・ 健康経営の実践と生きがいを高める働き方の推進
- ・ 自律を高める職場環境の整備
- ・ モチベーション向上に資する柔軟な雇用制度の導入

努力する行員の「キャリア自律」を支える「環境整備」

2. 人事（給与）制度改定

仕事と役割を重視した 職務等級制度の導入

- ・プレイヤー職群※の行員に対して「仕事・役割」に応じて職務等級を付与

※プレイヤー職群：係長以下の一般行員

営業職の 賃金水準の引き上げ

- ・より多くの行員が営業職を担うべく、
渉外業務へのインセンティブを強化

早期昇格および昇進を 可能とする制度の導入

- ・評価に応じた昇格付与年数を導入
（最短31歳での支店長職への抜擢も可能）
- ・プレイヤー職群の職務等級導入に伴い、
職能給に評価反映昇給制度を導入

55歳以降の行員の 活躍推進

- ・役職定年を『シニアステージ』に変更
ライン職の継続登用については賃金の減額無しで対応

専門人材の 受け入れ体制の整備

- ・外部専門人材については、採用時に必要に応じて
当行トップモデルを超える処遇を提示

3. 人事考課制度改定

OKRの考え方を軸とした考課制度の導入

- ・ チームワークと積極性の向上を目的として、従来の目標管理制度の考え方を一新し、OKRに基づいた考課制度を導入

対話重視の360度レビューの導入

- ・ 管理職に対し、評価の客観性向上と職場環境チェック、同僚・部下からの牽制機能を目的として360度レビューを導入

きめ細やかな考課制度の導入

- ・ 実績考課及び総合考課の6段階化により、従来以上の細やかな考課を実施

タレントマネジメントシステム導入に伴うスキルの可視化

- ・ タレントマネジメントシステムにて人事考課や360度レビューを実施し、行員一人ひとりのスキルを可視化
- ・ 人的資本の考え方を実現するためのツールとして人材育成や人員配置に活用

4. ダイバーシティを支える働き方改革

従業員の活躍を 後押しする 多様な働き方の提案

- ・ 渉外事務全般を担うスタッフとして『渉外サポート』を創設
将来的な渉外への転換も視野

健康経営の実践と 生きがいを高める 働き方の推進

- ・ 当行の健康経営と働き方改革を一層強化する組織横断的な
部署として、健康経営推進室を設置（2022年6月）
- ・ 育児短時間勤務の対象期間を小学校1年生の9月迄に延長等
（状況に応じて最長小学校3年生の3月迄再延長も可）

自律を高める 職場環境の整備

- ・ 階層別キャリア研修およびカフェテリア研修の拡充
- ・ 難関資格取得支援プログラム『みちぎねPG』の拡充

モチベーション 向上に資する 柔軟な雇用制度の導入

- ・ 嘱託およびパートタイマーの早期戦力化を目的とした、
嘱託・行員転換制度の再整備
- ・ 再雇用制度の要件拡大（復職要件の緩和）