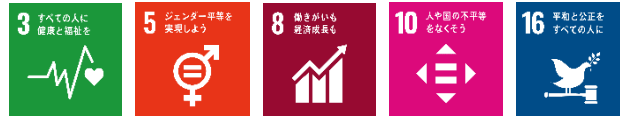


News Letter

ニュースレター



2026年5月7日



人的資本戦略「働きがい改革 2.0」および人事制度改定の実施について

名古屋銀行（頭取 藤原 一郎）は、2026年4月より人事制度改定を実施し、人的資本戦略「働きがい改革 2.0」を開始しましたので、お知らせします。

当行は第22次経営計画において、人的資本を企業価値向上の源泉と位置付け、従業員一人ひとりが誇りと働きがいをもって能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

今後も人材への投資を一層強化し、従業員一人ひとりの成長を組織の力へと繋げることで、地域社会の持続的発展に貢献してまいります。

記

1. 人的資本戦略「働きがい改革 2.0」について

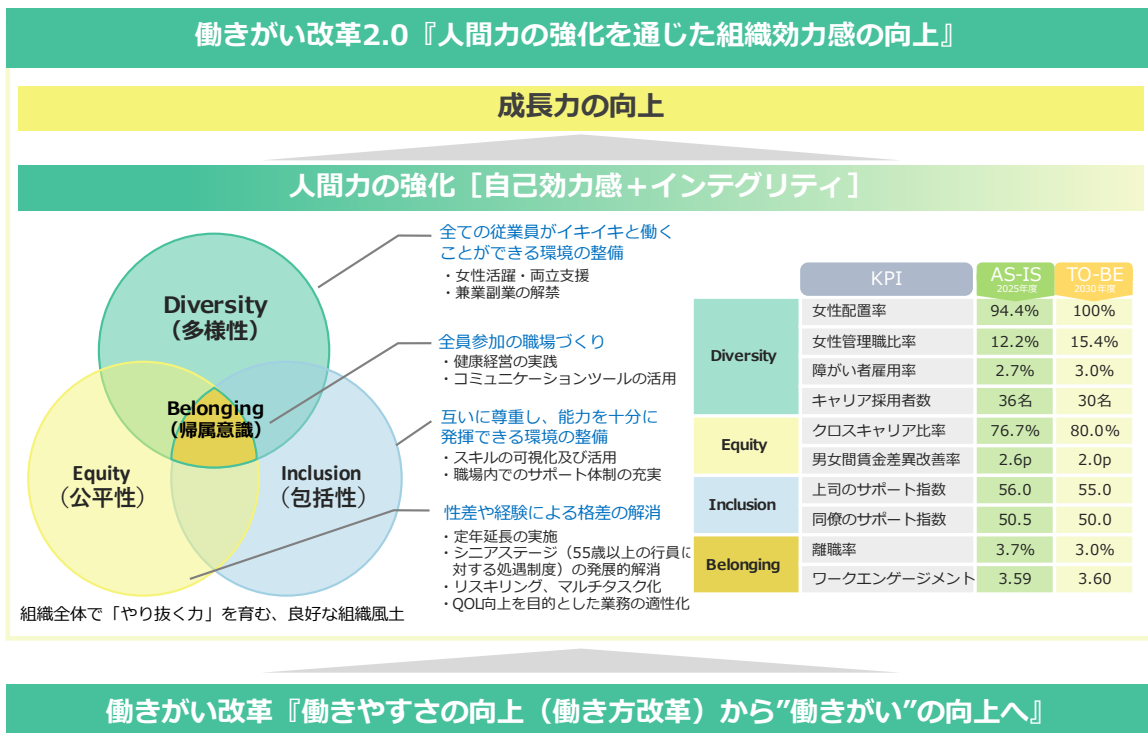
当行は、2023年4月より進めてきた「働きがい改革」を発展させ、2026年4月より新たに「働きがい改革 2.0」を開始しました。

「働きがい改革 2.0」では、多様な人材が互いに尊重し合い、その違いを価値として発揮できる環境づくりを一層進めるため、従来のDE&Iの考え方を発展させ、DEI&B※の考え方を導入します。このDEI&Bを軸として人事施策を体系的に推進し、従業員一人ひとりの「人間力の強化」（自己効力感およびインテグリティの向上）に繋げていきます。

これにより、仲間意識の醸成、組織全体のエンゲージメント向上、離職率の維持・良化を図り、組織効力感の高い職場づくりを目指してまいります。

※DEI&B（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン&ビロンギング）…

年齢、性別、国籍、障がいの有無、価値観などの多様性を尊重し（Diversity）、一人ひとりに公平な機会を提供し（Equity）、誰もが能力を発揮できる包括的な環境を整え（Inclusion）、組織の一員としての帰属意識を育む（Belonging）ことで、持続的な成長と価値創造を目指す考え方です。



2. 人事制度改定について

今回の人事制度改定では、特に 55 歳以上の行員（シニアステージ行員）及び定年再雇用嘱託を中心に制度の見直しを行いました。

特に 60 歳以上の従業員（定年再雇用嘱託）のライン職（本部部長・支店長・次席・課長等）への継続登用を可能にし、年齢にかかわらず長くイキイキと活躍できる環境を整えています。

(1) シニア人材の活躍促進

- ・選択定年退職・繰上定年退職制度の廃止
- ・シニアステージ行員（55 歳以上の行員）の給与体系の見直し（役割給の引上げ、昇進・昇格・昇給の導入）
- ・定年再雇用嘱託における職務拡大（ライン職への登用）および嘱託手当の新設
- ・経験・専門性を活かした役割発揮を後押しする制度設計

(2) キャリア形成・スキル向上の支援

- ・昇格要件の見直しを通じた早期かつ継続的なスキル習得の促進
- ・職務・役割に応じた公正かつ透明性の高い処遇体系への進化

(3) 柔軟な働き方の実現

- ・フレックスタイム制の全店導入
- ・在宅勤務制度の拡充（育児・介護との両立支援）
- ・休暇制度の見直し等による、ワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングの推進

すべての従業員の成長を促進し、未来創造業の真価の発揮へ

新人事制度

従業員がより長くイキイキと活躍できる環境構築

企業価値の向上

	項目	内容
1	シニアステージ行員（55歳以上の行員）及び定年再雇用嘱託に関する改定	55歳の選択定年退職及び繰上定年退職を廃止する
		シニアステージ行員の役割給を引上げる
		シニアステージ行員の昇進（降職）・昇格（降格）・昇給を実施する
		定年再雇用嘱託のライン職（本部部長・支店長・次席・課長等）の登用を可能にする 当該役職毎に嘱託手当を新設する
		定年再雇用嘱託（シニアマイスター及び認定専門職）の受験要件を緩和する
2	職務手当の改定	専門的な職務に従事する渉外に対する手当を引上げる
3	昇格要件の見直し	早期かつ継続的なスキルの習得を促進する
4	フレックスタイム制の全店導入等の実施	フレックスタイム制の全店導入等を実施する
5	在宅勤務制度の改定	育児・介護対象者に対して在宅勤務の要件を緩和する

以 上