

## 人事制度改定について

名古屋銀行（頭取 中村 昌弘）では、平成26年7月1日より、約10年振りとなる人事制度の改定を行います。新制度は、「全員営業体制の確立」、「シニア層の戦略的活用」、「ダイバーシティの推進」にポイントを置いた内容となっております。

今回の人事制度改定により、お客さま対応力および組織力向上を図り、お客さまに一層ご満足いただける銀行となれるよう、今後とも目指してまいります。

### 記

#### 1. 全員営業体制の確立

(1) 従来制度では、入行後最短3年で自身の担当する業務を制限出来る職種選択制度を導入していましたが、このたびこれを廃止し、新たにコース制度を導入します。職種選択の概念を廃止し、より多くの行員が幅広い業務を担当できるよう変更します。

(2) 従来、入行後1年3ヶ月～1年6ヶ月をジョブローテーション期間として若手行員の育成を実施してきましたが、新制度では入行後5年間を人材育成集中期間と定義し、若手行員のジョブローテーション期間の延長を実施します。また、若手行員を該当期間に全員営業職に配置する体制に変更します。



## 2. シニア層の処遇向上と戦略的活用

(1) 60歳以上の定年再雇用者について、賃上げを実施します。また嘱託手当については、担当する職務に応じて賃金を区分し、加えて人事評価に応じて差がつく賃金体系に変更します。

(2) 60歳以上のシニア層の行員の戦略的活用、および「改正高年齢者雇用安定法」への対応の一環として「シニアマイスター制度」を新設します。

「シニアマイスター制度」とは、シニア層の行員を長年の銀行経験から業務スキルの伝承者として活用することを目的とした制度です。

## 3. ダイバーシティの推進

(1) 行内にダイバーシティ推進体制を構築し、今まで以上に多くの行員がお客さま対応力を高めながら上位職位を目指す組織運営を目指します。

(2) 平成26年度内にポジティブアクションプランの公表を予定しています。

以 上