

2023 年 2 月 9 日
株式会社 鹿児島銀行

人事制度改定について

鹿児島銀行（頭取 松山 澄寛）は、第 8 次中期経営計画の人材戦略である「人づくりとエンゲージメント向上」の一環として、一人ひとりが描くキャリアパスや生活事情に応じた働き方など、個人の就労観や価値観の多様化に対応し、従業員の「働きがい」「多様性」「自律的成長」を実現するため、15 年ぶりに人事制度を改定しますので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 改定内容

（1）多様な働き方に応じたコース体系

①総合職内に「ゼネラリストコース」・「専門キャリアコース」を新設

現行の総合職、特定総合職および専門職を総合職へ一本化し、総合職内にあらゆる職務を担当する「ゼネラリストコース」と、専門性の高い特定の業務を担当する「専門キャリアコース（IT部門・市場国際ビジネス部門・金融資産部門・法人コンサル部門）」を新設し、従業員一人ひとりが描くキャリアパスに対応できるコース体系とします。

②事務を主に担当する「特定職コース」を新設

営業目標を持たず事務を主に担当する「特定職コース」を新設します。出産や育児、親族の介護などが必要な場合に特定職コースを選択し仕事の負担を減らすなど、従業員のライフイベントに応じた働き方をサポートしていきます。

③高度な専門業務を担当する「プロフェッショナルコース」を新設

高度な専門業務を担当する「プロフェッショナルコース」を新設し、特定のプロジェクトやミッションを担う高度な専門スキルを保有する人材を、外部の労働市場から機動的に採用していきます。

④エリアフリー・エリア限定制の導入

勤務地を限定しない「エリアフリー」と、本人の生活の本拠地から通勤可能な範囲を勤務地とする「エリア限定」を選択制とすることで、従業員のライフスタイルに応じた働き方をサポートしていきます。

（2）職務や成果に応じた報酬体系

①本給（年齢給）の廃止

年齢や勤続年数に応じて昇給する本給を廃止し、年齢によらず能力と職務の組み合わせで給与が決まる体系とすることで、従業員のモチベーション向上を図っていきます。

②各種手当の拡充・新設

「子育て支援手当」の拡充や「単身赴任手当」を新設することにより、子育てや二重世帯に対する経済的負担を緩和し、従業員の安定した生活をサポートしていきます。

(3) 公平性・納得性を追求した評価制度

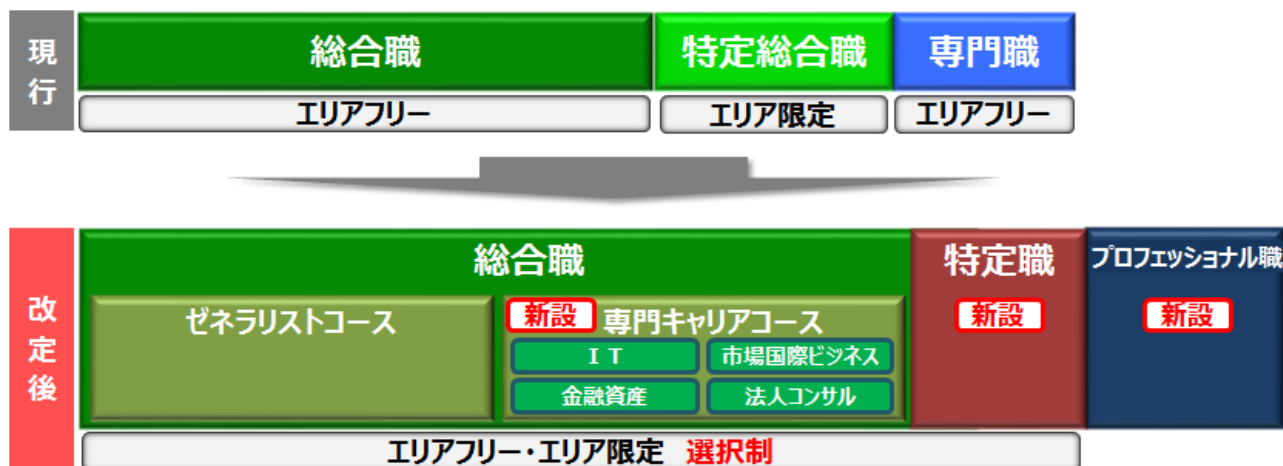
①プロセス評価の導入

目標達成度や実績だけでなく、目標達成や成果に至るまでのプロセス（行動）も評価対象とすることで、人事評価の公平性・納得性を高めていきます。

②上席とのコミュニケーション強化

上席との面談機会について、目標設定時に実施する「期初面談」と半年間の振り返りや評価の根拠を共有する「期末面談」に加え、3か月間の振り返りと残り3か月間の取組みについて適宜修正を行う「期中面談」を追加することで、上席とのコミュニケーション強化を図り、風通しの良い組織風土を目指していきます。

【新コース体系（新旧対照図）】



2. 実施日

2023年4月1日（土）

3. 対応するSDGs



目標 8. 従業員のエンゲージメント向上（働きがい・多様性・自律的成長の実現）

以上

【本件に関するお問い合わせ先】

鹿児島銀行 人事部 人事改革室
TEL : 099-248-7544（ダイヤルイン）