

THE BANK OF SAGA NEWS RELEASE

佐賀銀行 総合企画部

〒840-0813 佐賀市唐人二丁目7番20号

TEL 0952(25)4553

FAX 0952(26)7506

http://www.sagabank.co.jp

平成27年3月25日

人事制度の改定について

～全ての行員がいきいきと活躍している銀行を目指します～

佐賀銀行（頭取 陣内 芳博）は、現在の第14次中期経営計画の中での大きな柱の施策として、平成27年4月に人事制度を全面改定しますので、お知らせいたします。本改定は平成13年以来14年ぶりとなります。

今回の新しい制度では、行員一人ひとりが期待される役割を認識し、常にお客さまのために成長を続けながらより大きな役割に挑戦する企業風土を創るため、役割・成果を重視した制度へ改定するとともに、「安心して働くことができる環境」「女性の活躍と社会進出への支援」に重点を置き、人事諸制度の新設、拡充を行っています。

さらに、お客さまのために自ら考え行動できる優秀な学生を確保するため、平成28年度新卒採用者の初任給引き上げを行います。

当行は今後とも、行員の成長支援を積極的にサポートし、行員が安心して働ける環境づくりに取り組む中で、地域にとって、お客さまにとって、これからもなくてはならない銀行を目指してまいります。

1. 新人事制度の主な改正点

（1）「役割」重視へ

期待される役割に応じた賃金処遇とするため「職責給」を新設し、役割・成果をより重視した賃金体系に改定します。

（2）女性やシニア層の活躍を支援

組織全体の活性化に繋げていくため、資格体系を見直します。これまでの総合職・一般職のコース区分について、女性がその大多数を占めている一般職を地域総合職に移行し、資格要件を総合職と同一とすることで、地域総合職が総合職と同様の管理職ポストに就くことを可能とします。また、55歳超の行員についても管理職ポストに就くことができるよう見直します。

（3）安心して働くことができる環境の整備や女性の社会進出を支援

復職制度（ウエルカムバック制度）や保育手当、介護支援手当の新設、介護短時間勤務制度の拡充等を行います。

※新人事制度の詳細は別紙に記載しております。

2. 実施時期

（1）人事考課制度の見直し、諸手当・諸制度の新設及び拡充 平成27年4月1日

（2）賃金体系（資格等級制度含む）の見直し 平成27年7月1日

3. 平成28年度新卒採用者の初任給引き上げ

	現行	改定後
総合職（大学卒）	171,000円	205,000円
地域総合職（大学卒）	146,000円	195,000円
地域総合職（短大・専門卒）	146,000円	175,000円
地域総合職（高校卒）	126,000円	155,000円

<初任給改定日> 平成27年7月1日 ※平成27年度の新卒入行者には、平成27年7月給与より適用します。

以上

本件に関するお問合せ先

人事企画部（中島）
TEL 0952(25)4556

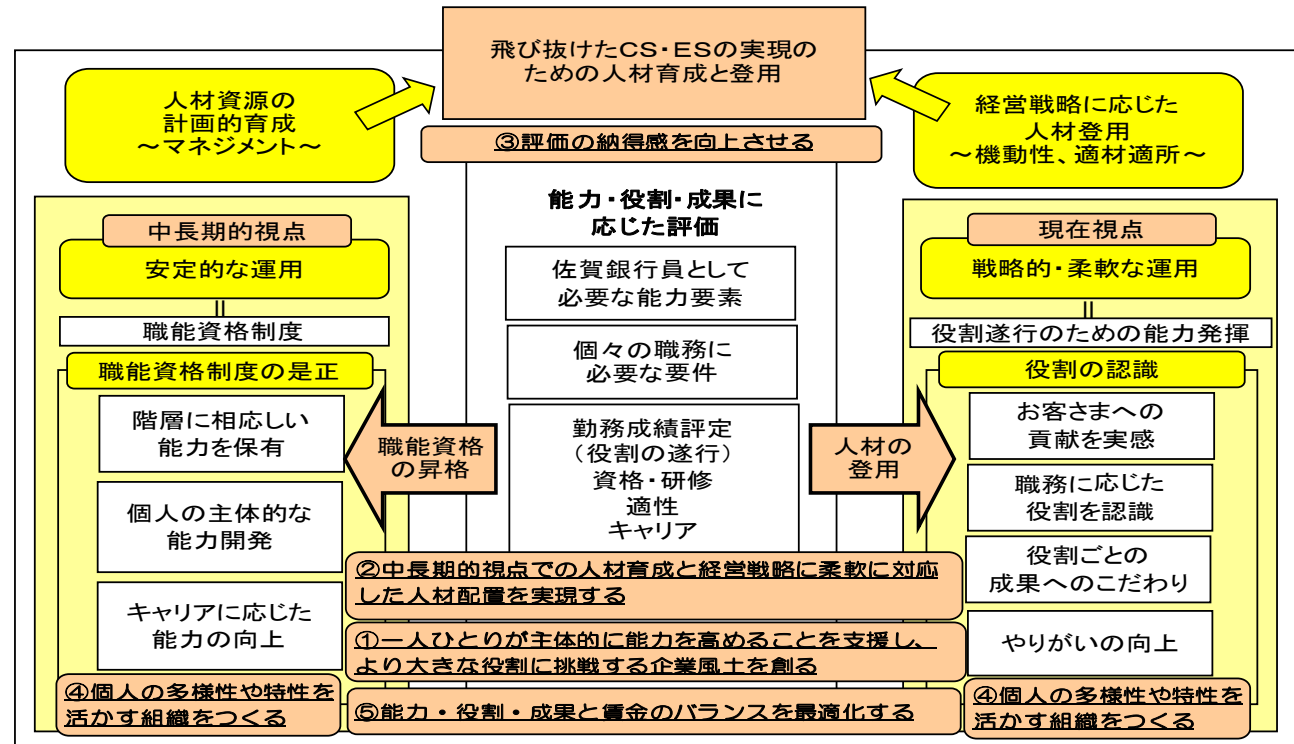
このまちで、あなたと



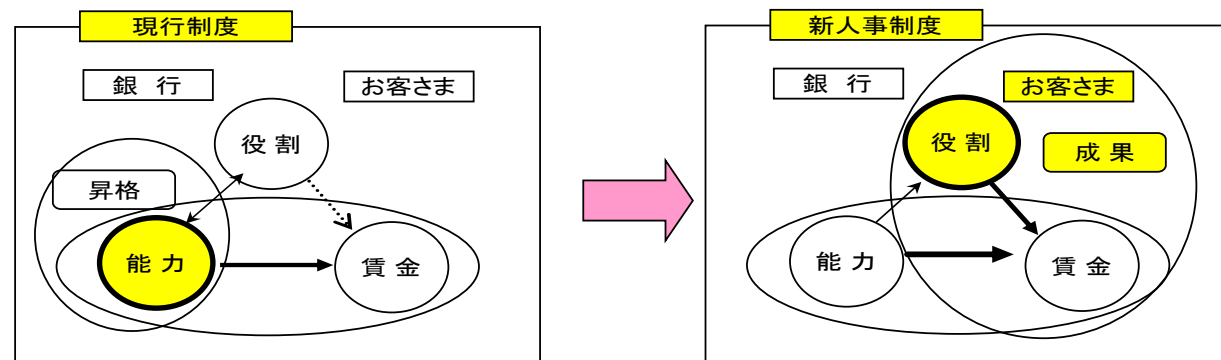
佐賀銀行

～個の成長を組織の力へ～

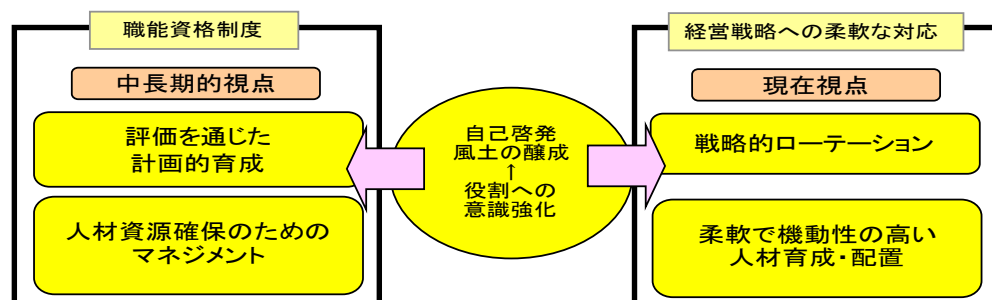
- ★行員は『自分自身の役割を認識し、能力を高め、成果をあげる。そして、さらに新しい役割にチャレンジする』
- ★銀行は『個人の能力開発を支援し、評価を通じた人材資源の計画的育成と経営戦略に応じた柔軟で機動性のある人材登用により、組織の力にしてい』



①一人ひとりが主体的に能力を高めることを支援し、より大きな役割に挑戦する企業風土を創る



②中長期的視点での人材育成と経営戦略に柔軟に対応した人材配置を実現する



③評価の納得感を向上させる

④個人の多様性や特性を活かす組織をつくる

※女性行員、シニア層、パートタイマーの活躍を支援します。

⑤能力・役割・成果と賃金のバランスを最適化する

⑥安心して働くことができる環境をつくる

< 新人事制度の内容 >

■ 職能資格体系を見直し、女性やシニア層の活躍を支援します。

～ 一般職を地域総合職へ移行します。また、シニア層の管理職ポストへの登用を可能とします ～
(総合職・一般職のコース区分見直し)

- ・ 一般職行員の活性化の観点から、総合職と一般職の期待役割や昇格の最低必要経験年数を統一し、一般職を地域総合職に移行します。
- ・ 移行に伴い、地域総合職は総合職と同じ職務レベルの部室店長になることが可能となります。(55歳超の行員の職能資格体系見直し)
- ・ シニア層の活性化の観点から、55歳超の行員の管理職ポストへの登用を可能とします。また、人事考課を導入し、人事考課が給与に反映される仕組みや昇格できる仕組みを取り入れます。

■ 行員の成長支援や能力・役割・成果に応じた処遇を実現するため、賃金体系を見直します。

～ 役割・成果を重視した賃金体系に改定します ～

(職責給の新設)

- ・ 期待される役割に応じた賃金処遇とするため、職務手当と職能資格に応じた給与の一部を統合し、職責給を新設します。
- ・ 職責給の新設により、これまで一律だった役席の手当は、次席・グループ長、担当役席、それ以外の役席の3つに区分し、職責給として支給します。
- ・ また、戦略的職務や希少性の高い専門的職務に従事する行員については、その期待・役割に応じた処遇を行います。

■ 安心して働くことができるよう、諸手当・諸制度の新設及び拡充を図ります。

～ 女性の社会進出を支援します ～

(「復職制度（ウエルカムバック制度）」の新設)

- ・ 結婚、出産、育児・介護等の理由により、円満退職した行員が復職できる制度を新設します。対象者については、当行での勤続期間が3年以上で原則離職期間が7年以内の行員とし、復職後、パートタイマーとして6ヶ月以上勤務後、行員として登用します。

(保育手当の新設)

- ・ 共働き世帯の職場生活と家庭生活の両立を支援する観点より、保育手当を新設します。
- ・ 保育園等に通う子を持つ従業員を支給対象とし、子1人につき月額10,000円を支給します。

(家族手当の見直し)

- ・ 子育て支援の観点より3人目以降の子の家族手当を8,000円から12,000円に増額します。

(介護短時間勤務制度の拡充、介護支援手当の新設)

- ・ 少子高齢化が進展する中で、行員の介護に対する環境整備を図るため、介護休業規定を見直し、介護短時間勤務の取得日数を対象家族1名に対し、通算365日から通算1年6ヶ月としています。
- ・ また、介護に係る経済的負担を一部支援するため、介護支援手当を新設します。

(その他)

- ・ 予防医学の観点より、人間ドッグや各種検診の拡充など健康に関する制度の充実に取り組むとともに、育児や介護に係る休暇が取得しやすい環境を整備するため、営業店サポート態勢の充実に取り組んでいきます。

■ 納得性のある処遇を実現するため、役割・成果に応じた公正な評価を行います。

～ 人事考課を人材育成、人材配置・登用につなげていきます ～

(役割課題目標の新設)

- ・ 期待・役割に応じた適正な評価を行うため、役割課題目標を新設します。

(評価要素の見直し)

- ・ お客さまに軸足を置いた外向きの意識に変えるという観点から、「顧客志向」「応対姿勢／対外調整力」の要素を全層に取り入れます。