

令和3年3月19日

株式会社 中国銀行

## 人事制度の改定について

当行では、中期経営計画の主要施策である「組織の活性化」の一環として、ダイバーシティのさらなる進展を目指し、約17年ぶりに人事制度を全面改定いたしますのでお知らせします。

従業員の能力が最大限発揮できるよう環境を整備し、「お客さま本位の営業の『深化』」を図ることで地域金融機関として、より一層お客さまに寄り添った質の高いサービスの提供をおこなってまいります。

### 1. 施行日

令和3年4月1日（木）より順次改定予定

### 2. 改定の目的

「社内外で求められる人財」集団の構築により、変化のスピードが加速する社会環境やお客さまのニーズの多様化・高度化に対応し、地域・お客さまに貢献する付加価値の高い総合金融サービスの提供を目指す。

### 3. 主な改定内容

#### <活躍フィールドの拡大>

- ・総合職のコース統合、専門コース・専任職の新設  
(キャリアパスの制限を撤廃、複線型のコース区分に改編)
- ・パートナースタッフ制度の新設 (パートから事務管理職を目指せる)
- ・転居転勤の「有・無」や勤務エリアを選択制に改定
- ・ワークスタイルや通勤手段を多様化  
(フレックスタイム制度の導入・テレワークの制度化・新幹線通勤の解禁等)

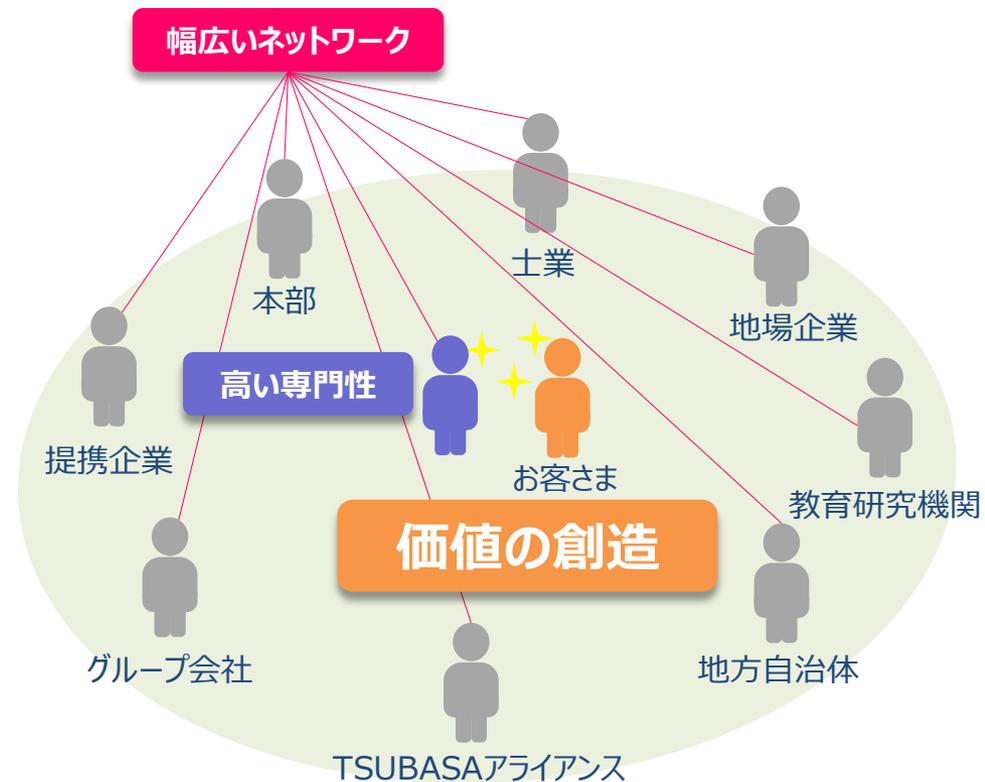
#### <自律と挑戦の風土醸成>

- ・評価制度の全面改定 (「価値創造プロセス」による定性評価・目標難易度の新設等)
- ・副業の解禁、キャリアチャレンジ制度の拡充、社内ベンチャー制度の新設
- ・人財育成制度の全面改定 (営業アシスタント制度・選択型スキル研修等)

以上

# 社内外で求められる人財集団へ

- 社内における比較・競争ではなく、**地方創生**や**お客さまへの貢献**、**自己成長**に向けて力を注ぐことができる人財集団を目指します。
- 自らの**専門性**を高めるとともに**ネットワーク**を社内外に広げ、地域やお客さまの課題・ニーズに**横断的**に対応できる人財集団を目指します。
- これらの実現のため、「**活躍フィールドの拡大**」「**自律と挑戦の風土醸成**」をコンセプトに人事制度を抜本改定します。



## 活躍フィールドの拡大

### キャリアパス

- ◆ 総合職のコース統合  
(キャリアパスの制限を撤廃)
- ◆ パートナースタッフ制度の新設  
(パートから事務管理職を目指せる)
- ◆ 専門コースの新設 ※21年10月予定
- ◆ 専任職の新設 ※21年10月予定
- ◆ シニア制度の抜本改定 ※22年4月予定

## 自律と挑戦の風土醸成

### 自律

- ◆ 担当職務の選択制
- ◆ 「価値創造プロセス」による定性評価
- ◆ 資格取得奨励制度の改定
- ◆ 営業アシスタント制度
- ◆ 選択型スキル研修
- ◆ 研修・休日講座等のオンライン化
- ◆ 副業の解禁

### ダイバーシティ

### ワークスタイル

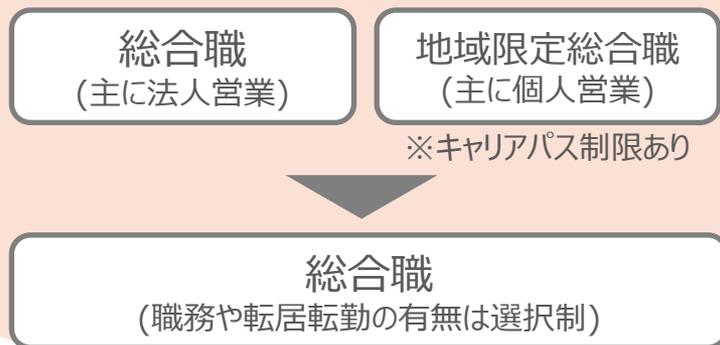
- ◆ 転居転勤「有・無」の選択制
- ◆ 勤務希望エリアの選択制
- ◆ フレックスタイム制度の導入
- ◆ テレワークの制度化 (全役職員対象)
- ◆ 新幹線・高速道路通勤の解禁
- ◆ 出産祝い金の増額
- ◆ 福利厚生・手当の全面改定

### 挑戦

- ◆ キャリアチャレンジ制度の拡充
- ◆ キャリアデザイン休職制度
- ◆ 抜擢登用 (管理職登用の年齢条件撤廃)
- ◆ 目標難易度の新設
- ◆ 社内ベンチャー制度
- ◆ 一般出向の拡大

性別や年齢などにとらわれない多様な活躍フィールドを用意し、個性や個々のポテンシャルを最大限発揮できる環境をつくります。

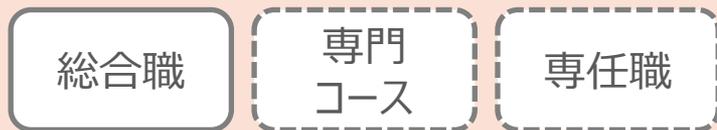
### 総合職のコース統合



キャリアパスの制限を撤廃

パートナースタッフとの役割分担により総合職は課題解決型の業務に注力できる環境に

### 専門コース・専任職の新設 ※21年10月予定



卓越した専門性の発揮による貢献を志向する「専門コース」習熟による業務の高度化を目指す「専任職」を新設し多様化・高度化するお客さまニーズへ対応

### パートナースタッフ制度の新設



営業活動を支える店舗運営の担い手

店頭相談担当者や事務管理職を目指すことができる

### シニア制度の抜本改定 ※22年4月予定

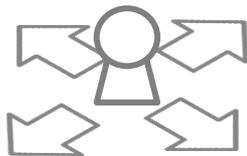
シニア人材の更なる活躍機会の創出を目的にシニア制度を抜本改定

## ワーク スタイル

個々のライフスタイルに応じた働き方を選択できる制度に改定し、ワークライフバランスの実現と生産性の向上を図ります。

### 転居転勤「有・無」の選択制

自らのライフスタイルに応じて転居転勤の有無を選択可能に  
(転居転勤あり選択者にエリアフリー給を支給)



### 勤務希望エリアの選択制

自らが生活の拠点としたいエリアを選択し  
当該エリアを起点として人事異動を実施

### フレックスタイム制度の導入

柔軟な働き方の実現によるワークライフバランス推進を  
目的にフレックスタイム制度を導入

### テレワークの制度化

全役職員を対象にテレワークを制度化  
ハード・ソフト両面の実施体制を整備



### 新幹線・高速道路通勤の解禁

新幹線・高速道路を利用した通勤を可能に



### 出産祝い金の増額

従業員本人および配偶者の出産時の祝い金を  
最大50万円に増額

### 福利厚生・手当の全面改定

遠隔地勤務関連手当の大幅拡充  
不妊治療休暇新設  
1stアニバーサリー休暇新設  
所定外労働免除の取得可能期間拡大  
(子の小学校6年生修了まで)

## 自律

地域・お客さまへの貢献に向けて、自らの適性に合った職務につき、自律的に専門性の向上を目指す風土を醸成します。

### 担当職務の選択制

自らの適性に合った職務を選択し、それぞれの専門性を高める体制へ

### 副業の解禁

行内では得難い知識・スキル・人脈の獲得により、役職員の自己実現と組織としてのダイバーシティの進展を目指す

### 定性評価



お客さまに価値を創造し提供できているかを評価

人事評価の100%  
賞与評価の50%～100%  
を定性評価

### 資格取得奨励制度の改定

各職務・ポストにおける推奨資格の明示と異動・配置への反映により、自律的な資格取得を奨励

### 営業アシスタント制度

従来の事務ローテーションを、営業アシスタント制に刷新し、新入行員を早期戦力化

OJTのプログラムと連動した研修の実施により、効果的かつ実践的なスキルの習得をサポート

### 選択型スキル研修

専門性向上を目指し、スキルレベルに応じた選択型の研修・トレーニーメニューを拡充、自律的なスキル形成を促進

### 研修・休日講座等のオンライン化

研修会や休日講座「ちゅうぎん志学塾」等のオンライン化により、受講機会を拡大



## 挑戦

地域・お客さまに貢献する前向きなチャレンジを促進します。  
また、役職員の前向きなチャレンジを積極的に支援します。

### キャリアチャレンジ制度の拡充

社内外の研修への参加や外部出向・戦略店舗・本部ポスト等への配置の公募を拡充

### キャリアデザイン休職制度

資格取得・大学院進学・不妊治療等を事由とした休職を可能とし、前向きなキャリア形成を支援

### 目標難易度の新設



既存業務の革新等  
100%達成を前提としないチャレンジゾーンの目標設定を推奨

### 社内ベンチャー制度



「地域課題の解決」や「新規事業」のアイデアを募り責任者に抜擢することで、自己実現の場を提供

### 抜擢登用

管理職登用の年齢条件を撤廃  
経営職の資格等級を一本化し、役割の発揮度合いに応じた弾力的な昇降職を実施

### 一般出向の拡大

地域への当行ノウハウの還元とリレーションの構築、役職員のチャレンジ支援を目的に一般出向を拡大