

平成25年1月11日
株式会社 中国銀行

人事制度改定について

当行では、約8年振りとなる人事制度の改定を平成25年4月におこないます。新制度は、現行制度の基本構想を残しつつ、現行よりも納得性のある制度へ改定するとともに「若手の人材育成強化」「ポジティブアクションへのさらなる働きかけ」「シニア層の戦略的活用」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、人材育成強化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を目指してまいります。

1. 若手の人材育成強化

新入行員教育プログラムの見直しをおこない、長期的な視点に立った人材育成に取り組めます。

特にOJTにおいては、ジョブローテーションの徹底や基礎業務の習得に専念させるなど若手行員の基礎スキル向上を図ります。

【教育プログラム】

カテゴリー	取 組 内 容
① OJT	・ジョブローテーション制度 ・研修リーダー制度、業務指導者制度
② OFFJT	・新入行員研修 ・担当業務別研修 ・コース別研修
③ 自己啓発	・通信講座 ・業務検定 ・自宅学習支援ツール ・休日講座

2. ポジティブアクションへのさらなる働きかけ

女性の活躍によるサービス向上や職場の活性化などをねらいとして、ポジティブアクション（注）へのさらなる働きかけをおこないます。

＜具体的な取組方法＞

（１） 法人営業重視の店舗などへの積極的な配置

Gコース（総合職）の女性を法人営業重視の店舗や本部へ積極的に配置します。

（２） Eコース（地域限定総合職）の支店長ポストの新設

Eコース（地域限定総合職）に支店長ポストを新設し、キャリアパスの選択肢を広げ、リテール営業を中心とした店舗への支店長登用を積極的におこないます。

（注）ポジティブアクションとは、意欲のある女性の能力発揮を図るために企業がおこなう積極的な取組みのことです。

3. シニア層の戦略的活用

55 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、「マイスター制度」を新設します。

「マイスター制度」とは、シニア層の行員を、銀行で永年培ってきた業務スキル（営業・事務）の伝承者として、若手行員の指導など主に人材育成面において活用することを目的とした制度です。

以上