

## 組織の活性化

従業員の能力が最大限に発揮される環境を整備するため、<働きやすさ>と<働きがい>の双方を向上させる取り組みをおこなってまいります。従業員の個性やライフステージに応じた活躍ができる人事制度と、お客さまの課題解決に資する活動を推奨する評価制度を確立し、従業員のさらなる活躍を促すとともに、自己実現・成長をサポートします。

### ダイバーシティの実現を目指した新人事制度

「組織の活性化」の主要施策の一つとして、人事制度の大幅な見直しに着手します。新人事制度のコンセプトは「性別や年齢を問わず、個性的でやる気のある従業員が育ち、活躍できる人事制度」です。

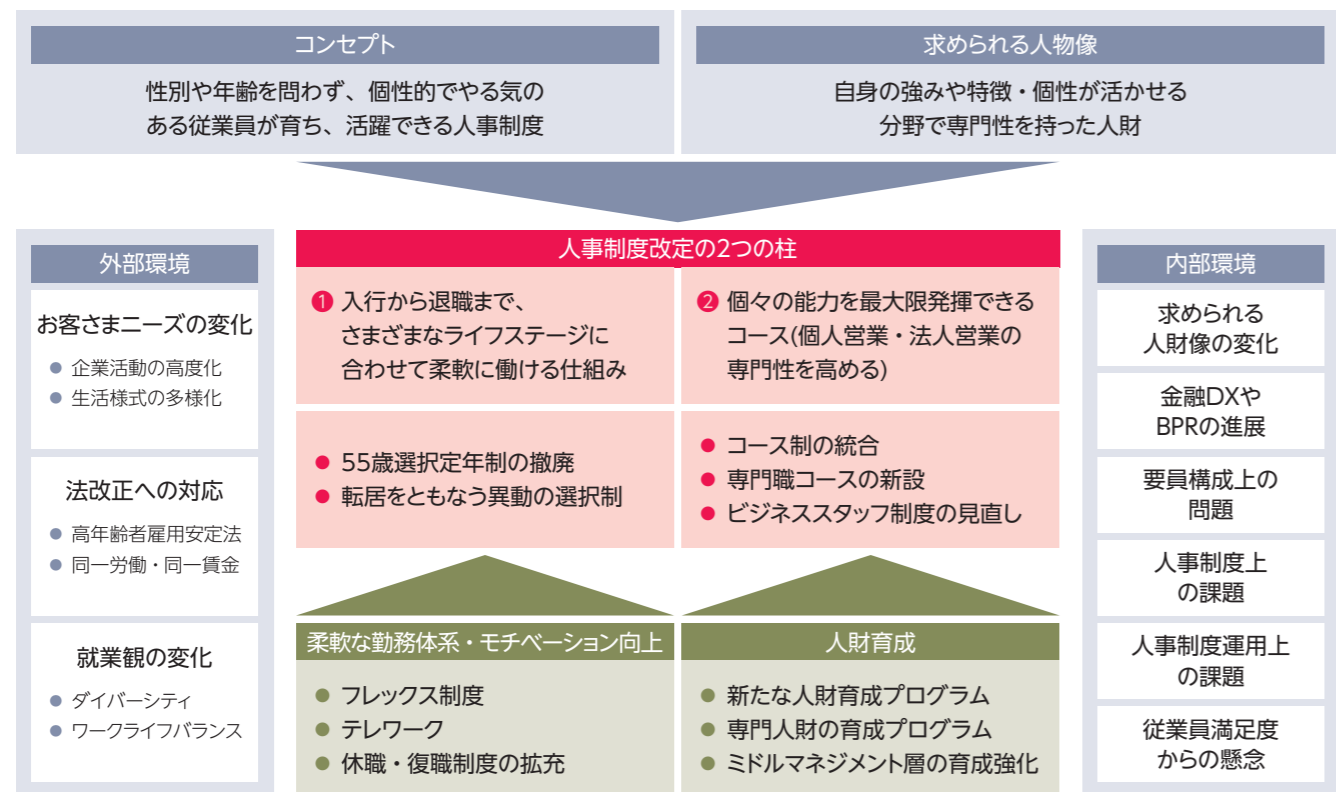
新人事制度では「55歳選定年制」の撤廃と「転居をともなう異動の選択制」の導入を実施します。55歳選定年制を撤廃することで、シニア従業員がいきいきと働き、これまで培った能力と経験が最大限発揮できる環境整備を進めてまいります。また、従業員が転居をともなう異動を選択できるようにすることで、子育てや親の介護など、入行から退職までの間のさまざまなライフステージに合わせて柔軟に働ける環境を構築してまいります。

また、新しい人事制度では、「総合職コース」と「地域限定職コース」の統合をおこないます。従来、「総合職コース」は主に法人向けの融資渉外活動を担い、「地域限定職コース」は主に個人向けの預り資産営業や内勤事務を担ってきました。「お客さま本位の営業の『深化』」に向けてこれら2つのコースを統合するとともに、研修体系などの人材育成の施策も見直し、営業店行員が個人・法人問わずコンサルティングのプロとして専門性を高められる環境を整備します。また、定型業務を担う従業員の役割、研修体系



を一体で見直し、意欲ある従業員の活躍の場を整備します。本部署では、業務の専門化・高度化に対応するため専門職コースを新設し、より専門性の高い分野におけるキャリア形成・プロ化を促す環境を整備します。

上記に加え、フレックス制度やテレワークの本格導入など、柔軟な勤務体系の構築により働きやすさを向上させ、「強みや特徴・個性を活かせる分野で専門性を持った人材」の育成に取り組んでまいります。



### 評価制度（業績表彰制度）の見直し

新中期経営計画では、営業店の評価制度（業績表彰制度）を抜本的に見直します。当行では、これまで営業店の目標の方法として「業績表彰制度」を用い、プロセスを含めた各営業活動をポイント化し、統一的な尺度で全行的な営業推進体制を構築してまいりました。しかしながら、お客さまのニーズや金融サービスが多様化する中、一律の尺度による営業店評価が困難になっているほか、ポイントを意識した画一的な営業活動になるなどポイント化による課題も出てきており、これまでの評価制度がお客さま・営業店行員の双方に馴染まなくなってきています。

こうした課題を解決するため、業績表彰制度を大幅に見直し、目標管理を各ブロック・営業店が自主的におこなう仕組みに刷新します。各ブロック・営業店が営業戦略を主体的に立案し、目標策定までおこなうことで、各地域の特性やお客さまのニーズにマッチした営業現場主導型の営業体制の確立を目指します。



### 権限委譲

当行では営業店の体制として、地区本部制と地域統括ブロック制を併設しており、現在、倉敷地区本部、備後地区本部、四国地区本部、阪神地区本部の4つの地区本部と、本店ブロック、岡山北ブロック、岡山南ブロックなど15の地域ブロックにより各エリアを統括しています。

これまでの「評価制度（業績表彰制度）」を含む各種戦略の立案は本部主導でおこなっており、各ブロックを統括するブロック長の権限は融資決裁や一部の営業施策に限定されたものでした。この体制は効率性やサービスの均一性というメリットがある一方で、エリアごとの特性を考慮した企画が生まれにくいというデメリットもあります。地域創生にはそれぞれの地域の特性に応じた取り組みが重要とされる中で、本部主導による目標設定、戦略・企画立案といった均一的な取り組みでは、真の地域創生、真のお客さまの課題解決を実現するうえで限界が生じつつあります。

そこで新中期経営計画では、それぞれの地域に企画や戦略を考える機能を加え、地区本部・ブロック主導で戦略・企画立案をおこなう体制にするとともに、体制の見直しに合わせて目標設定や評価、店舗戦略などに関する権限を委譲し、営業現場主導で活動できる環境を整備してまいります。本部では銀行全体の戦



略を立案するとともに、各エリアの統計・分析データを提供するなど地区本部・ブロックの戦略立案のサポート活動をおこなってまいります。