

人的資本の最大化に向けた「新人事制度」の導入について

株式会社秋田銀行（頭取 芦田 晃輔）では、このたび、人的資本の最大化に向けた「新人事制度」を導入いたします。

本制度の導入により、人的資本経営を一層推し進めて人材の価値を高め、秋田銀行グループ VISION「価値をつくる。未来へつなぐ。」の実現に向けて、当行グループの変革を加速させてまいります。

記

1 新人事制度導入の目的および背景

- (1) 人材を「資本」として捉え、その価値を最大限引き出して企業価値向上へつなげる「人的資本経営」を推し進めるなか、“個の自律”という組織と個人の新しい関係性のもと、当行に所属する職員一人ひとりがこれまで以上に活躍することができる人材戦略が不可欠であると考えます。
- (2) こうした背景を踏まえ、中期経営計画では「基盤強化戦略」および「地域価値共創戦略」に加え、これらの推進エンジンである「組織・人財戦略」を基本戦略と位置付け、様々な施策に取り組んできましたが、今後の経営戦略の実現を確実なものとしていくためには、職員一人ひとりが“自律した個”として活躍し続けることができる環境を構築し、人材の厚みを増し続けていく必要があります。
そこで、「自律的な成長を促し、職員一人ひとりがエンゲージメントを高めながら、専門性の高い多様な人材が最大限の能力を発揮すること（＝人的資本の最大化）を支える」新しい人事制度を導入するものです。
- (3) 人事制度を経営戦略と人材戦略を連動させる仕組みの一つとして位置付け、将来に向けて新たな価値をつくり続ける人材を育成するとともに、職員の働き方や価値観、キャリアに対する考え方の変化なども踏まえ、多様な人材が自分自身のキャリアをイメージ・デザインしながら、自律的な学びを通じて成長・活躍し続けることができる組織を目指してまいります。

2 新人事制度の概要（詳細は別紙のとおりです。）

(1) 新人事制度の主なポイント

現在の人事制度は、職務遂行能力（保有能力）で等級を決定する「職能資格制度」ですが、新人事制度では担う役割の大きさで等級を決定する「役割等級制度」へ転換することにより、年齢や経験、勤続年数といった年功的な考えを見直して、多様な人材が自身のキャリアをイメージ・デザインしながら、自律的な学びを通じて成長・活躍し続けることができる組織を目指してまいります。

また、単身赴任をする行員を対象とした単身赴任手当・帰省手当を新設したほか、結婚、育児、介護などのライフイベントに応じて勤務地を選択可能な「エリア選択制度」を導入することにより、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる環境を整え、職員のエンゲージメントを高めてまいります。

主なポイント	内 容
役職定年の廃止	年齢に関わらず、多様な人材の活躍をはかるため、年齢により定年前に一律に役職から退く役職定年を廃止
コース別人事制度の廃止	自身のキャリアを自らがイメージ・デザインして活躍し続ける観点から、総合職・特定職の区分を一本化
複線型等級フレームの導入	部室店長などのマネジメント職のほか、高い専門性を発揮するプロフェッショナル職なども目指すことができる複線型の等級フレームを導入

(2) 本部組織の新体制への移行

現在の本部組織は、17部署62チームで構成しておりますが、新人事制度の導入に合わせ、62のチームを52のグループに統合・再編し、チーム制からグループ制へ移行いたします。

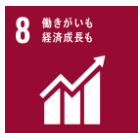
グループ制への移行にともない、グループリーダーの期待役割・責任を明確にして経営戦略の実現に向けた意思決定のスピードアップをはかるとともに、より高い視座・広い視野を持つ次世代リーダーの育成に努めてまいります。

3 実施予定日

2025年4月1日（火）

（注）労働組合との協議を経て実施いたします。

（以 上）



SDGs (Sustainable Development Goals)

2015年に国連で採択された持続可能な開発目標であり、2030年までに解決すべき世界的優先課題17目標と目標を達成するための169のターゲットが示されています。

新人事制度の基本方針

職員一人ひとりのエンゲージメントを高めながら、多様な人材が高い専門性を発揮して、期待を超える価値を提供し続ける組織を実現するため、人的資本を最大化するための新しい人事制度を導入する



新人事制度のポイント

▶▶ 等級制度

- 「人基準」の職能資格制度から「仕事基準」の役割等級制度へ
- コース別人事制度（総合職・特定職）の廃止
- 多様な人材が高い専門性を発揮し活躍し続けることができる複線型等級フレームの導入
- 年齢による一律の役職定年を廃止

▶▶ 評価制度

- 査定のための評価から、人的資本を最大化するための評価へ
- 「Will Can Must」フレームワークを活用した目標管理制度の導入
- 「自律的な行動を促す」「成長を支援する」視点を取り入れたマネジメントスタイルへの進化

▶▶ 賃金制度

- 年功的要素をなくし、期待役割に対して顕在化した成果や行動に報いる賃金制度へ
- 単身赴任手当、帰省手当の導入
- ライフイベントに配慮して勤務地を選択可能な「エリア選択制度」の導入