



人事制度の一部改定について

～若手からシニアまで、職員の挑戦を後押しする制度への改定～

百十四銀行（頭取 森 匡史）は、職員のエンゲージメント向上や人材力強化に繋げることを目的とし、人事制度の一部改定を行いましたので、下記のとおりお知らせします。

現行の人事制度においては、役職ごとに役職離脱年を設け、更に一定の年齢に達した行員は一律に役割や処遇の見直しを行い、シニア職員を対象とした処遇へと移行しておりました。

今回の制度改定及び制度新設を通じて、年齢に関わらず銀行が募集する役職に相応しい能力やキャリアを有する職員が、自らの意思でその役職にチャレンジできる制度としました。

当行は今後も「挑戦を後押しする企業風土の改革」に取り組み、お客さまに提供するサービスの向上や企業価値の向上につとめてまいります。

記

1. 目的

- ・多様な人材が活躍・成長できる環境の整備
- ・職員のウェルビーイング向上
- ・責任に見合った処遇の提供

2. 改定内容

(1) 「ポストチャレンジ制度」の改定

（下線部追加）

	（改定前）	（改定後）
制度概要	銀行が募集する役職に自らの意思で応募し若手職員をその役職に審査を経て登用	銀行が募集する役職に年齢に関わらず意欲・能力を有する職員が自らの意思で応募し審査を経てその役職に登用
対象役職	支店長ほか支店管理職員	支店長ほか支店管理職員及び本部経営職層 ^{※1}
チャレンジ対象者	対象役職の一つ下位の役職者	対象役職の一つ下位の役職者及び対象役職の経験がある役職離脱年者

※1 「経営職層」は、支店長及び本部に勤務するグループ長以上の役職を指しています。

(2) 「シニアチャレンジ制度」の新設

	（新設）
制度概要	役割や責任が限定されたシニア職員として勤務する行員が、銀行が募集する役職に対し自らの意思で応募し審査を経てその役職に登用される制度 意欲・能力を有し対象役職の経験があるものは本制度でチャレンジ可能
対象役職	経営職層から初級管理職 ^{※2} までの合計6つの役職
チャレンジ対象者	シニア職員

※2 「初級管理職」は、支店に勤務する支店長代理及び本部に勤務する調査役を指しています。

なお、両制度とも、対象役職に登用された場合は、年齢に関わらず役職に応じた処遇を適用します。

以上