

平成 16 年 1 月 27 日

各 位

株式会社 リそなホールディングス  
株式会社 リ そ な 銀 行  
株式会社 埼 玉 リ そ な 銀 行

### 新たな人事運営について

りそなグループの株式会社りそな銀行（社長 野村 正朗）及び株式会社埼玉りそな銀行（社長 利根 忠博）は、「持続的な黒字経営への体質転換」を確かなものとし、「透明性の高いスピード感ある経営」「銀行業から金融サービス業への進化」を実現していくため、従来の銀行業の既成概念から脱却した新しい人事運営の構築を目指し、これまでの人事運営を抜本的に見直すこととしましたのでその概要をお知らせします。（従業員組合との協議成立を前提に平成 16 年度上期より実施予定）。

#### 1. 狙い

- (1) コスト競争力の強化に向けた人件費構造の改革
- (2) 成果主義の徹底などを通じた組織風土や社員の意識・行動改革
- (3) 現場主義型の人事運営への転換による機動性・柔軟性に富んだ人事の展開

#### 2. 新たな人事運営の概要

- (1) コスト競争力の強化
  - ・ 仕事の内容に応じて人材（正社員・パート・派遣社員など）を明確に使い分けるとともに、職務のマーケットバリューを意識した報酬水準を設定。
  - ・ 組織のフラット化（副支店長廃止等）を推進し、効率的な組織・人員体制を構築。
- (2) 成果主義の徹底
  - ・ 総合職・事務職等の「コース制度」や「職能資格制度」を全廃し、職務を基軸とした「職務等級制度」を新入社員から部長にいたる全層に導入。
  - ・ 年功等の要素は一切排除し、職責や業績に応じたメリハリのある報酬制度を構築。
  - ・ 従来の賞与の概念を見直し、業績連動型の業績給概念を導入。あわせて業績給の年収比率を最大 3 割程度まで高める。
- (3) 社員の自己責任に基づくキャリア形成と能力開発の徹底
  - ・ 社員自らが仕事を選択できる社内公募制度（F A 制度等）や自己選択型の能力開発プログラムを拡充。
- (4) 現場主義型の人事運営への転換
  - ・ 地域運営（営業第一線への権限と責任の拡大）などの展開にあわせ、評価・配置等の人事権限を現場に大幅に委譲。

こうした人事運営の抜本的な見直しを通じて、若手や女性社員の人材抜擢や「競争に勝ち抜く人材の重視」「チャレンジを促進」し、社員が沸き立つ自己革新型の会社を実現します。また、現場主義の徹底を通じてお客さまの目線に立った人事運営を展開していくことで、お客さまとのリレーションシップの強化を図ってまいります。

以 上