

## ご参考

平成 20 年 9 月 30 日

各 位

株式会社 りそな 銀行  
株式会社 埼玉りそな銀行  
株式会社 近畿大阪銀行  
りそな信託銀行 株式会社

### 新たな人事制度の導入について

りそなグループのりそな銀行（社長 水田 廣行） 埼玉りそな銀行（社長 川田 憲治） 近畿大阪銀行（社長 桔梗 芳人） りそな信託銀行（社長 田中 卓）は、性別、年齢、職種に関わらず実力本位で多様な人材が活躍できるダイバーシティ・マネジメントを促進するとともに、専門性の高い人材を育成することで、お客さまにより質の高いサービスをご提供すべく、新たな人事制度を導入し、10月1日(水)より新たな人事制度の運用を開始いたします。

（主な内容）

#### 1. 専門性の高い人材の育成・確保

##### (1) キャリアフィールドの導入

各業務分野において、各人が専門性を高めプロを目指していくための体系を構築すべく、キャリアフィールドを導入します。業務特性等から「個人」「法人」「管理・サービス」「企画」の4分野に分類し、原則社員が選択します。同一フィールドを中心とした異動・配置を基本とし、専門性の高い人材を早期に育成することで、「ゼネラリスト」志向から「スペシャリスト」志向の組織風土への転換を図っていきます。

1 近畿大阪銀行は「営業推進」「管理・サービス」「企画」の3分野に分類

##### (2) スキルレベルに応じた処遇・育成体系の構築

新しい職務等級制度では、各業務分野におけるスキルレベル等に応じて等級を決定していく他、能力開発についても、分野別・レベル別の研修体系へ転換していくことで、社員自らが得意分野を定めて知識・スキルを磨いていくことを重視していきます。

##### (3) 分野別採用の実施<sup>2</sup>

入社時より目的意識を持って専門性の向上を目指す人材を確保していく観点から、平成21年度入社予定者より、「個人」「法人」「管理・サービス」の区分で、分野別採用を実施する予定です。

2 近畿大阪銀行を除く

## 2. ダイバーシティ・マネジメントの促進

### (1) 社員とスタッフ社員（パートタイマー等）の人事制度統合<sup>3</sup>

勤務形態にとらわれない人材活用を追求するべく、社員・スタッフ社員の人事制度を統合し、同一の人事制度による運営を基本とします。例えば、同一の能力・実績であれば、社員・スタッフ社員とも時給換算で同水準の処遇を基本とします。これにより、社員・スタッフ間転換制度<sup>4</sup>においても同一の処遇のままでの転換が可能となります。

<sup>3</sup> 11月より実施、近畿大阪銀行を除く

<sup>4</sup> 育児、介護等の理由により柔軟な勤務形態をとれるよう、社員からスタッフ社員へ、あるいは、スタッフ社員から社員へ転換できる制度で平成18年7月に導入

### (2) 本拠エリア制度の導入<sup>5</sup>

性別にとらわれない人材活用を追及するべく、現行の勤務エリア制度<sup>6</sup>を廃止し、社員が勤務本拠を選択し、本拠エリア内を中心とした異動・配置を基本としていきます。

<sup>5</sup> 近畿大阪銀行を除く

<sup>6</sup> 平成16年7月に、総合職・一般職を廃止して導入したもので、転居を伴う異動があるエリアフリー、転居を伴う異動のないエリア限定のコース区分

### (3) 役職定年制の廃止

これまで55歳で一律的に役職を外れる役職定年制を運用してきましたが、同運用を廃止することで、今後は、意欲・能力のある社員は年齢に関わらず役職者として活躍できる枠組みとし、性別にとらわれない中高年層を含めたさらなる人材の活用を進めていきます。

その他、次世代育成支援の観点から、次世代育成支援手当（りそな銀行、埼玉りそな銀行、りそな信託銀行）、託児費用補助制度（近畿大阪銀行）等を導入いたします。

以上