

2022年4月1日

各位

名古屋市中区栄三丁目33番13号
株式会社 中京銀行

新人事制度の導入について

中京銀行（頭取 小林 秀夫）は、2022年4月1日（金）に、約20年振りとなる人事制度の改定を行いましたので、お知らせします。

本改定は、2021年から2024年までの3年間の計画期間とする第18次中期経営計画（CXプラン）で掲げる「企業文化変革」の主要施策の一つとして、貢献度や能力・多様な働き方を重視する新人事制度を導入するものです。

記

1. 改定日

2022年4月1日（金）

2. 新人事制度導入の目的

“金融機能を有する地域貢献型コンサルティング会社”を体現する人材を育て、厚遇し、熱意と生産性を高く保ちながら働き続けられる制度を提供

3. 新人事制度の主な改定点

(1) ソリューション型人材の重視

- ① 総合職/一般職の区分を廃止し、基幹職（総合基幹職/特定基幹職）を導入
 - ・総合基幹職：幅広く業務経験を積み、広い業務範囲で業務遂行を行う人材
 - ・特定基幹職：限定された業務範囲の中で専門性を高めていく人材

(2) 挑戦の促進

- ① 貢献度・能力を重視するメリハリある評価・報酬制度へ移行
- ② 優秀な若手・シニアにさらなる活躍機会を提供する制度変更
 - ・昇格要件の在籍年数を撤廃し、優秀な若手を上位ポジションへ早期抜擢
 - ・60歳以降も役職を継続できる仕組みを導入、優秀なシニアが長期活躍

(3) 多様な人材の活躍機会創出

- ① 柔軟な働き方・キャリアパスを許容する仕組みづくり
 - ・各行員のキャリア志向やライフステージに合わせ、総合基幹職・特定基幹職を柔軟に転換可能
- ② 高い専門性を持つ外部人材を活用するプロフェッショナル職を新設

以上