



十六フィナンシャルグループ

2022年12月1日

各位



新人事制度の導入ならびに持株会社への転籍について

～人事制度は22年ぶりの刷新、持株会社への転籍は東海三県の地域金融機関初～

株式会社十六フィナンシャルグループ（代表取締役社長 池田 直樹）および株式会社十六銀行（頭取 石黒 明秀）は、2023年4月1日より新人事制度を導入いたします。

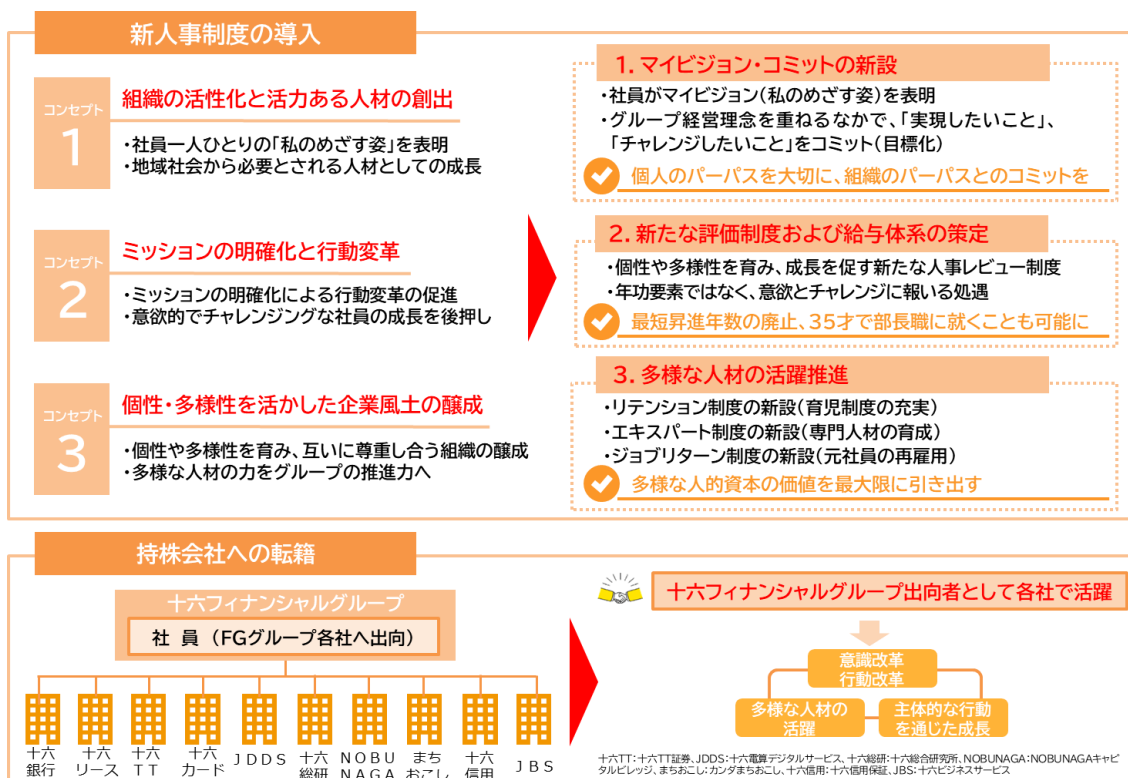
また、同日付にて、株式会社十六銀行に籍を置く全社員が株式会社十六フィナンシャルグループに転籍いたしますので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 目的

グループ経営理念に掲げる「信頼と倫理観」、「創造と革新」、「多様性と受容」の価値観をすべての社員が「共有」し「体現」するとともに、社員一人ひとりが多様性を発揮するなかで、たゆまぬ創造と革新に向けた意識改革、行動改革を通じて自らの成長を実感し、地域の生活者としてかけがえのない豊かな人生を実現していくことを目的としております。

2. 概要



3. 内容

(1) マイビジョン・コミットの新設

マイビジョン・コミット	<ul style="list-style-type: none">・ 社員がマイビジョン（私のめざす姿）を表明し、グループ経営理念と重ね合わせるなかで、「実現したいこと」、「チャレンジしたいこと」をコミット（目標化）。・ 社員の自立性、独自性、独立性に基づき、サステナブルな成長の源泉となる意志、意欲を明確化。
-------------	---

ポイント

「マイビジョン」は、いわば当社経営理念と社員一人ひとりの存在意義（パーパス）の融合です。十六フィナンシャルグループに勤務する社員として、また地域の生活者として、かけがえのない豊かな人生を実現できるような人材マネジメントを実施していきます。

(2) 新たな評価制度および給与体系の策定

① 評価制度

4つの評価体系	<ul style="list-style-type: none">・ マイビジョン・コミットを中心として、社員一人ひとりにスポットを当てた4つの評価体系（※）を新設。 ※ 「マイビジョン・コミット」、「基本能力レビュー」、「ダイバーシティレビュー」、「活動評価レビュー」
グループ経営理念のミッションを明確化	<ul style="list-style-type: none">・ 「基本能力レビュー」においては、16段階の基本能力等級に応じ、グループ経営理念に基づく「アビリティ・ミッション（基本的な能力・使命）」を明確化。・ OODA（ウーダ）ループ（※）の要素を取り入れた「ステートメント（具体的な行動指針）」に基づくレビューを実施。 ※ OODA ループは、将来の不確実性が高まっている環境下、明確なプロセスのない課題に対して、得られる情報から最善策を選択することに適した評価方法。
多様性を育む評価	<ul style="list-style-type: none">・ 「ダイバーシティレビュー」においては、社員の趣味、特技、資格、地域貢献活動、仕事から離れた特性などを評価。・ 上司との対話を通じ、社員一人ひとりの潜在能力を引き出し、多様な人材の活躍を推進。
職務に応じた目標	<ul style="list-style-type: none">・ 「活動評価レビュー」においては、社員がそれぞれの職務に応じた目標を設定。社員の活動内容をプラス評価。

ポイント

グループ経営理念に掲げる価値観をすべての社員が「共有」し「体現」していくため、評価制度を刷新いたしました。「振り返り」、「対話」、「共感」、「成長」、「新たな挑戦」のサイクルを通じ、「差をつける評価」から「社員の才能を見出し、成長を促す評価」への転換をはかります。

②給与体系

仕組み	<ul style="list-style-type: none">・ 年齢ではなく、能力と職務に応じた処遇を実現するため、社員の意欲とチャレンジに報い、成長を促す給与体系を構築。・ 16段階の「基本能力等級」と16段階の「職務等級」の組み合わせにより処遇が決まるシンプルな給与体系。
基本能力等級	<ul style="list-style-type: none">・ 最短昇進年数は設けず、いわゆる「飛び級」も可能。・ 基本能力等級と職務等級との柔軟な組み合わせにより、35才で部長職に就くことも可能に。・ 30才まで定期昇給を実施。若手のモチベーションを向上。
職務等級	<ul style="list-style-type: none">・ グループ全体の職務を「ライン職・営業職」、「スタッフ職」に大別のうえ、再定義。・ 定年までのすべての年代を通じて同一の職務給テーブルを適用。満55才以降も職務給が下がらない仕組みを構築。

ポイント

年功要素が強かったこれまでの給与体系を刷新することで、年齢を問わず、意欲ある社員に対して積極的に成長機会を与えていきます。新たな評価制度に基づき、柔軟かつ適切な処遇を実現することで、社員のモチベーションを更に高めていきます。新制度においては、30才代前半で支店長職、35才で部長職に就くことも可能となります。

(3) 多様な人材の活躍推進

リテンション制度	<ul style="list-style-type: none">・ 育児短時間勤務と育児時間外勤務免除の期間を子が小学校3年生を修了するまでに拡充。・ 育児短時間勤務の勤務時間は6時間または7時間とし、始業時刻から終業時刻の範囲内で柔軟に申請することが可能。
キャリアリターン制度	<ul style="list-style-type: none">・ 育児や介護と仕事を両立するため、社員の申請により職務を代理職から一般社員に変更可能。・ 職務の変更から一定期間内であれば代理職に復帰可能。
エキスパート制度	<ul style="list-style-type: none">・ 対象業務は、DX、システム、市場運用、財務、マーケティング、リスク管理などを想定。・ 社員がエキスパートに認定されると、原則、他部署への異動を行わない。
ジョブリターン制度	<ul style="list-style-type: none">・ 外部企業等で経験を積んだ元社員や、結婚、出産などのライフイベント等を経験した元社員を再雇用。

ポイント

地域のフロントランナーとして、育児や介護と向き合う社員や、専門性を有する社員、外部で経験を積んだ社員など、多様な人材の成長と挑戦を支え、人的資本の価値を最大限に引き出すための取り組みを力強く推進していきます。

(4) 持株会社への転籍

持株会社への転籍	<ul style="list-style-type: none">・ 新たな人事制度の実施にあわせ、株式会社十六銀行に籍を置く全社員が株式会社十六フィナンシャルグループに転籍。株式会社十六フィナンシャルグループが起点となり、銀行を含む子会社への人的リソースの最適配分や、社員の個性や才能を活かした人事異動を行うことなどが可能に。・ 転籍した社員は、株式会社十六フィナンシャルグループに勤務する者を除き、銀行を含むグループ各社に出向のうえ活躍。
----------	---

ポイント

2021年10月の持株会社体制への移行を踏まえ、新会社の設立などを通じ事業領域を拡大するなか、社員が持株会社からグループ会社に出向して活躍することにより、社員の意識改革、行動改革をはじめ、多様な人材の活躍、主体的な行動を通じた成長を更に推し進めます。

～ 新人事制度に込めた思い ～

- ・ 2021年10月の持株会社体制への移行にあたり制定した「グループ経営理念」と、「社員の存在意義(パーパス)」を重ね合わせるなかで、一人ひとりが「マイビジョン」を表明し、能力の発揮や地域の生活者として主体的な成長を実現します。
- ・ 給与体系においては、年齢に関わらず、「能力」と「職務」に基づく処遇とします。
30才代前半で支店長職、35才で部長職への就任を可能とするなど、社員の意欲とチャレンジに報います。
- ・ 評価体系においては、社員のめざす姿を表明する「マイビジョン・コミット」や、社員の隠れた才能や個性を引き出す「ダイバーシティレビュー」などを新たに取り入れるなど、差をつける評価から成長を促すプラス評価への転換をはかります。

- ・ 専門性の高い社員を認定する「エキスパート制度」や、育児との両立支援に向けた「リテンション制度」などを設け、社員一人ひとりの人的資本価値を最大限に引き出します。
- ・ 新人事制度の導入と合わせ、全社員が銀行から持株会社に転籍することにより、「地域総合金融サービス業」に向けた意識改革、行動改革を一層推し進めます。

以 上

【本件ご照会先：グループ企画統括部（広報担当） TEL 058-266-2511】