



2020年1月9日

## 新人事制度の導入について

筑波銀行（頭取：生田 雅彦、本店：茨城県土浦市）は約9年ぶりに人事制度を全面改定し、2020年1月1日付で新人事制度を導入しましたのでお知らせいたします。

本制度の導入によって、行員一人ひとりが成長や働きがい・働きやすさを実感しながら持てる力を十分発揮できる環境を整備し、従業員満足度とサービス品質のさらなる向上をはかることで、「行員とお客さまの双方が笑顔になれる好循環」を形成し、より一層お客さまに満足していただける質の高い金融サービスに努めてまいります。

### 新人事制度のポイント

#### 1. 新たなコース制度の導入

「G(ゼネラリスト)コース」と「S(セレクト)コース」の新たな複線型コース制度を導入し、G(ゼネラリスト)コースでは総合分野（業務全般、経営全般）でキャリアアップをめざすほか、S(セレクト)コースでは特定分野（希望業務や得意分野、支店長登用あり）を自ら選択してエキスパートをめざせるなど、各人が持てる能力を十分発揮できる環境を整備します。

#### 2. ワークライフバランスの実現・女性の活躍推進

Gコースでは転居を伴う異動の有無をオプション化して年1回選択の機会を設けるとともに、Sコースでは育児や介護等の家庭生活を考慮したうえで業務が選択できる仕組みとし、仕事と家庭の両立や女性の活躍を推進していきます。

#### 3. 等級制度・人事考課体系の見直し

等級制度では、職務・役割の違いを処遇に反映させて公平性・納得性を高めるとともに、若手の早期登用や中堅・ベテランの活性化をはかり、組織力を強化してまいります。また人事考課では、「行動面」「業績面」の2つを評価するなかで、低位等級ほど行動面を重視するなど人財育成を意識し、高位等級には業績面を含めたトータルで評価し、頑張った行員が評価され報われる制度とします。

#### 4. 給与体系の見直し

職務や役割の違いを反映したメリハリある処遇として、公平性・納得性を高め、キャリアアップ意欲・モチベーションの向上をはかります。

#### 5. 人財育成の強化

体系的な育成プログラムに基づき、OJT・OFF-JT等の充実により業務知識の習得と実践スキルの向上をはかり、「地域のために考動できる人財」を着実に育成していきます。

#### 6. 新卒者のコースなし採用

新卒者はコース選択せずに入行し、一定期間経過後に各人の希望や適性に応じてコース選択を行うものとして、入行後のコースに対するミスマッチを解消します。

以上