

平成23年4月1日

新人事制度および北関東地銀初となる確定拠出年金制度の導入について

株式会社 筑波銀行（頭取：木村 興三、本店：茨城県土浦市）は、これまでの「職能資格制度」をベースとした人事制度を全面的に改正し、職務レベルに応じた「職務・職能等級制度」からなる新しい人事制度を平成23年4月1日より実施しました。また、同時にこれまで2本立てであった退職金・年金制度を統合し一本化するため、北関東地銀初となる確定拠出年金（DC）を導入するとともに、在籍中の貢献度合を退職金・年金に反映する仕組みといたしました。

今回の制度改正は、「職務」に対する行員の成果に繋がる行動を適正に評価し処遇することで、行員が持つ能力を十分に発揮できる機会を拡大します。また、「人材育成」と「営業力強化」を人事制度のコンセプトとし、それらを推進することで筑波銀行としての「組織力強化」を図るとともに、従業員自身が確定拠出年金（DC）制度に加入し活用することで、県内企業等に対して同制度の普及に努めるなど、より一層お客様に満足していただける質の高いサービスに努めてまいります。

1. 新人事制度のポイント

（1）職務・職能等級制度の導入

新人事制度は、「職務」を重視し、職務レベル・職責に応じた「職務・職能等級制度」を導入する。

（2）専任行員制度の改正

専任行員（55歳以上の行員）制度を改正し、戦力（人材育成および営業力強化）としての活用を図るため、職務レベルに応じた処遇とするシニアエキスパート行員制度を導入する。

（3）一般職行員の営業力強化

一般職スタッフ2等級において、「人材育成」の観点から、基本的に全員が営業（渉外）を行うことで、「営業力の強化」につなげていく。

（4）若手行員の積極的な登用

職務能力が高く成果を上げた行員は現行制度よりも短期間で役席・管理職となることが可能となることから、積極的な活用、登用を推進していく。

（5）給与体系の見直し

職務への意識付けを強化するために、基本的に「職務給」のみとするシンプルでわかりやすい給与体系とし、メリハリある処遇を行っていく。

（6）賞与支給方式の改正

賞与支給方式の見直しを行い、業績評価の高い人をより処遇するために、これまでよりもメリハリのつく制度とする。

（7）評価制度の見直し

評価要素は行動特性を評価する「コンピテンシー評価」と目標達成度合を評価する「業績評価」とし、それぞれの目的を達成していく。

2. 新退職金・年金制度のポイント

（1）確定拠出年金（DC）制度の導入

退職給付会計および国際財務報告基準（IFRS）への対応など退職給付制度におけるリスクコントロールの必要性ならびに行員の福利厚生充実の観点から、確定拠出年金（DC）制度を導入する。

（2）人事考課を反映させたポイント制退職金制度の導入

年功的な要素を極力排除するため、勤続ポイントを廃止し、在籍時の貢献度合いを退職金・年金に反映させるべく評価ポイントを導入する。

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

筑波銀行総合企画部調査広報室 鈴木（内線 3730）

人事部人事G 鴨志田（内線 2785）

Tel 029-859-8111