

人材の育成・活用／ローコスト経営の強化に向けて

■人材の育成・活用

中期経営計画の営業戦略の柱である「伝統的コアビジネスの収益性向上」及び「顧客ニーズに即応した手数料ビジネスの拡大」に向けた人材の育成に努めております。

伝統的コアビジネスの分野では、新入行員を対象として「融資スキルアップ研修」を新設し、入行後一定期間、融資・渉外係に配置する業務習得制度を導入したほか、営業店に駐在審査役を配置し成長企業を見極める企業評価能力や企業再生のための経営支援能力の育成を行うなど法人融資に強い人材の育成に努めております。

手数料ビジネスの分野では、証券業務に精通した職員を中途採用するとともに、本部に設置した営業店支援チームを預り金融資産販売の指導に当てるなど実践力のある人材育成に努めております。

また、支店長登用年次の若返りや抜擢人事の実施、再雇用制度の導入、専任職やシニアスタッフの活用などにより、組織の活性化と人材活用を図っております。

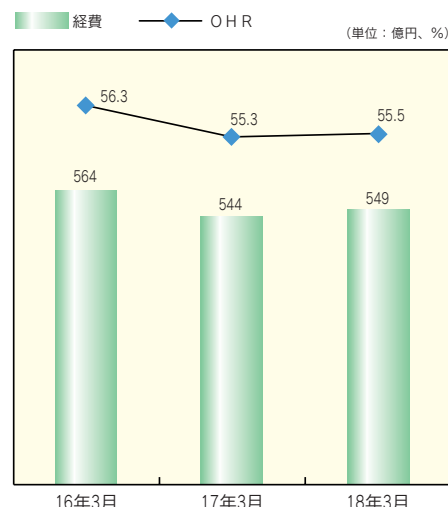
■経費の削減

効率的な経営をめざして、業務の集中化・効率化を図り、人件費、物件費の削減に努めております。平成18年3月期の経費は、大型システム投資に伴う減価償却費の増大などから前期比4億円増加し、549億円となりました。この結果、経営の効率性を示す指標であるOHRは、55.5%となりました。

また、人員については、新規採用の抑制と臨時従業員・派遣社員への置換えにより、計画を上回るペースで人員削減を進めてまいりました。平成18年3月末の行員数は2,994名となり、ピーク（平成7年3月末・3,961名）比、約24%の人員の削減が図られております。

(注) 行員数は総合職・特定総合職・事務職の合計で庶務職を除いております。

経費・OHRの推移



■店舗体制の見直し

平成11年2月以降平成18年6月までの間に、一般店の有人出張所化6か店、一般店の無人出張所化4か店、有人出張所の無人化32か所を実施するなど店舗体制の見直しを進めてまいりました。

今後さらに重複・非効率店舗の見直しを進め、捻出した人員などの経営資源を生産性の高い業務や有望地域に重点投入してまいります。

なお、平成18年4月に事務部内に「事務改革プロジェクト」を設置し、営業店事務の効率化と生産性向上に向けた検討を行っております。

■関東地銀業務研究会

平成11年5月に常陽銀行、山梨中央銀行、八十二銀行及び当行の近隣四行で発足した「関東地銀業務研究会」は、効率性の向上を最大の目的としており、重複投資コスト削減、共同事業や共同開発などによる施策展開により、地域を軸とした経営効率の実現をめざしております。

これまでに、「確定拠出年金業務」、「有価証券システム」、「東京手形交換業務」、「四行専用投資信託」、「事務規程電子化システム」などの共同化を実現しております。

今後も、中長期的かつ広範な視点から研究テーマを選定し、効率性の向上や交渉力・競争力の拡大を図ってまいります。