

「人事制度の改定について」

2020年5月
人事部

人事制度改定の概要と目的

1

56歳以降（役職定年後）の職位継続をライン長に認める

56歳以降（役職定年後）の職位継続をライン長に個別に認め、将来の人員不足に対応する。56歳以降行員に、今まで以上に豊富な経験・知識を活用し、能力を発揮してもらう。

2

56歳以降のモチベーション向上策の実施

56歳以降の高評価者の賞与支給幅を65歳まで拡充する。また56歳以降の昇進・昇格、ポスト再任命も行い、56歳以降の者のモチベーション向上に繋げる。

3

専門人材活用のための職位を新設
(56歳以降に限らない)

「(シニア)エキスパート」
「プロフェッショナル(年俸制)」を新設する。
専門人材を新たな処遇で評価し確保する。
また行員が専門人材を目指す意識づけを図る。

1. 56歳以降職位継続をライン長に認める

○基本コンセプト

56歳以降業務職が、今まで以上に豊富な知識や経験を活用し、能力を発揮できる制度

◆「56歳以降職位継続」の対象ポスト

所属	対象（職位等）
営業店	支店長、副支店長、統括次長、次・課長
本部	部長、副部長、室・グループ長(主任役以上)

将来の人材不足に
対応

2. 56歳以降のモチベーション向上策の実施

- ・「56歳以降業務職」と「シニアスタッフ(60～65歳)」の高評価者の賞与支給幅を拡充し、役職定年後も意欲的に働き、高い成果を上げる者に報いる。
- ・56歳以降の昇進・昇格、ポストオフした者の再任命も行う。

賞与支給幅を拡充(56～65歳)
56歳以降の昇進・昇格・再任命



モチベーション向上

3-1. 専門人材の職位の新設

- ・専門人材活用とキャリア採用を目的に、新たな職位として「エキスパート(高職位者はシニアエキスパート)」(主に行内向け)と「プロフェッショナル」(主にキャリア採用向け)を新設する。

専門人材

プロフェッショナル

年俸制(報酬上限なし)

シニアエキスパート

エキスパート

3-2. 職務・業務

職務等

- 所属部署に応じ、部長、室長等の管理下となるがライン職には就かない
- 部下の目標管理は行わない
- 専門分野に関する部下指導を行い、自らの知識・経験を組織に還元する
- 業務の進捗状況、達成度に重きを置いて評価する
- 業務革新や将来への布石に向け自己研鑽を続ける

具体的業務(例)

- コンサルティング業務(経営コンサル・M&A等)
- プライベートバンキング業務(事業承継・相続・不動産・ウェルスマネジメント)
- 証券・市場運用業務、IT業務 など