

● **成果・成長・挑戦——未来価値創造型人財めざす人事制度へ
初任給240千円、正職員の給与水準を平均7%引き上げします。**

各 位

令和5年3月

高知信用金庫（理事長 山崎久留美）は、令和5年4月1日からの人事制度改革により、正職員（207名）を対象に平均7%のベースアップ（平均21千円アップうち一般職・主任の若手職員約34千円アップ）を実施します。

当金庫は、中期経営計画「地域未来プラットフォーム」の開発目標として、全事業分野において「現在価値を高める改善」「未来価値を創る改革」が常に行われるイノベーションネイティブな職場環境創りに取り組み、全役職員がプレーヤーとして相互に研鑽し、チーム力で課題解決に努める組織創りを実施しています。

かかる取り組みを更に加速させ、成果・成長・挑戦を後押しし、未来価値創造型人財の開発を目的とする人事制度改革を実施します。併せて、初任給240千円（改定前207千円、16%33千円アップ）、正職員の給与水準を平均7%引き上げる給与改定も実施し、チーム全体のモチベーション向上と職員のやる気の最大化を図ります。

人事制度改革と給与ベースアップの背景

① 成果・成長・挑戦に報いる人事制度を鮮明に

新しい人事制度においては、職員個々人のチーム貢献度を「成果」「成長」「挑戦」に分類し評価し賃金に反映します。

成果 = チームの成果を「賞与」に反映

チーム目標を役職員の職位に照らして詳細に設定する人事考課制度により、成果を自己申告・上司面談や考課で測定し、賞与に反映します。

成長 = 貢献人財への成長を「昇給・昇格」に反映

人事考課やチーム貢献度等を勘案した「昇給」を実施。チーム貢献度の高い職員は、若手でも早期登用し「昇格」を実施します。

挑戦 = 改革への挑戦と実行力を「役付手当」に反映

同じ職位の職員であっても、チャレンジ力・実行力・業務の創造性やリスク等を勘案し、管理職は「3 クラス」、上級管理職は「5 クラス」を設定。クラスに応じて役付手当に幅をもたせ、イノベーションに挑戦し実行できる人財を評価します。

② 未来価値を高める若手人財確保のため初任給も改定

当金庫では、令和5年4月に入庫する新入職員の新卒（大学・大学院）の初任給を240,000円に引き上げ（現行207,000円から33,000円アップ）し、地域貢献力が発揮できるチーム力・人間力のある有為な人財およびデジタルスキル等専門性を有する人財の確保に取り組みます。

また、現行若手職員と新入職員の給与が逆転しないように引き上げを実施し、若手職員のモチベーション向上に努めます。

③ ベースアップの概要

- ・対象者 : 正職員（207名）※令和5年4月1日時点
- ・実施内容 : 対象者の給与を平均7%ベースアップ（等級・職位によって変動）
- ・実施時期 : 令和5年4月

以 上