

● **未来価値を高める若手人財確保に向けて
初任給、若手職員の給与水準引き上げを実施します。**

各 位

令和6年3月

高知信用金庫（理事長 山崎久留美）は、令和6年4月に入庫する新入職員（大学・大学院卒）の初任給を、**255,000円へ引き上げ（現行240千円から15千円アップ）**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。

当金庫では、中期経営計画「地域未来プラットフォーム」のもと、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んでおり、昨年4月にも、職員の成果・成長・挑戦を後押しする人事制度への改革を図り、初任給240千円（16% 33千円アップ）とする大幅なベースアップを実施することで、高知の事業・暮らしに貢献できる未来価値創造型人財の開発を推進しているところです。

近年、地方の採用活動においては、若者の都市圏流出が大きな課題であり、各企業の人財確保に向けた競争が高まりを見せています。当金庫では、人財こそが企業の原動力であるとの考えから、初任給を昨年度に引き続き引き上げし、採用活動において、未来価値を高める有為な若手人財の確保に努めます。併せて、一般職・初級管理職の若手職員についても、新入職員と給与が逆転しないように引き上げを実施し、当金庫と地元高知の未来を担う若手職員のモチベーション向上とヤル気の最大化に努めます。

初任給・若手職員給与引き上げの概要

- ・対象者 : 新入職員および現行の一般職・主任職員
- ・実施内容 : 新卒（大学・大学院）初任給を255,000円へ引き上げ（現行から15千円アップ）
一般職・初級管理職の給与を平均4.7%ベースアップ（等級・職位によって変動）
- ・実施時期 : 令和6年4月

成果・成長・挑戦に報いる人事制度

当金庫の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・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。

以 上