

2024年7月1日

人事制度の改正について

武蔵野銀行（頭取 長堀 和正）では、2024年7月1日（月）、人的資本経営の一層の強化に向け、人事制度の全面的な改正を実施いたしましたので、お知らせします。

当行では、人的資本こそが企業価値の源泉であるとの認識のもと、長期ビジョン「MCP Musashino mirai-Creation Plan」で標榜する「多彩な価値を結集し、地域No.1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く」の実現に向け、人的資本経営の実践に努めており、2023年には人材活躍推進に係る長期ビジョン「奏（SOU）」を策定し、人材育成の高度化と全ての従業員が活躍できる職場環境の整備に注力しております。

今般の人事制度改正はこうした取組みを加速するとともに、デジタル化等により銀行業務が大きく変化するなか、従来型の幅広い知識・スキルのみならず、多様化するお客さまニーズやサービスおよび事業内容に応じた、高度な専門知識や業務遂行能力が求められていることを踏まえ、従業員一人ひとりが自律的にキャリア形成を実践し、積極的にチャレンジしていく企業風土の創出を目指していくものです。

新たな人事制度は、「多様なキャリアを選択できる複線型キャリアの整備」「役割・職務に応じた等級とメリハリある処遇の実現」、そして、「組織貢献度を反映した評価制度確立」の3つを柱としております。

具体的には、総合職・特定職といった区分を廃止し、業務領域に応じた8つのキャリアルートを新たに設定することで、従業員の自律的キャリア形成を促していくほか、シニア層等が能力に応じ適切な処遇を受けられる環境を整えとともに、若手の上位職層への早期登用などを実現していく制度設計といたしました。

あわせて、エンゲージメント向上に向け、家族手当や住宅手当などの諸制度についても、今日の働き方やライフスタイルに適合したものに見直しを行っております。

当行では、今後も人的資本経営の実践に努めていくことで、お客さまサービスの一層の向上と地域社会への更なる貢献を目指してまいります。

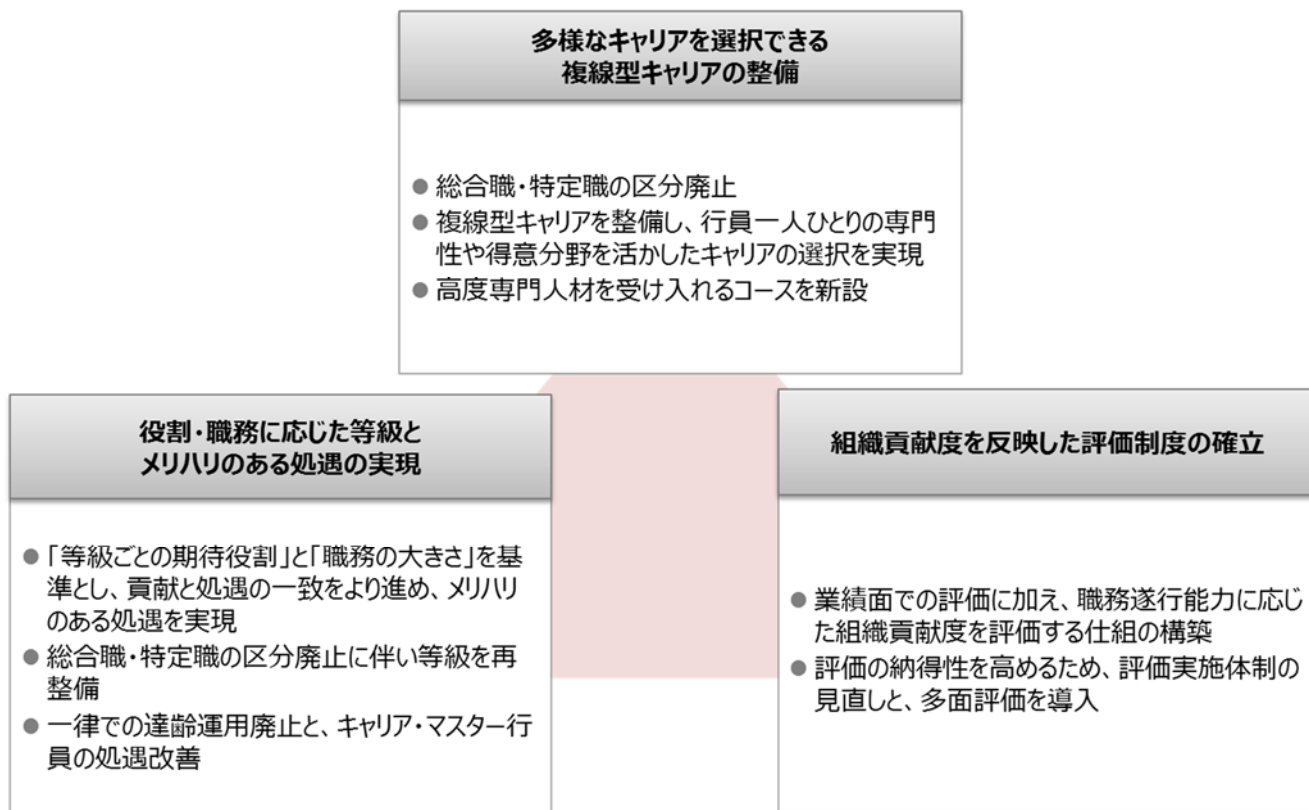
次ページへ



1. 改正日

2024年7月1日（月）

2. 制度改正の全体像



3. 主な改正内容

項目	内容
コース別制度	・ 総合職・特定職の区分廃止 ・ 業務領域に応じた8つのキャリアルートの設定（法人・個人営業、企画、市場、リスク管理、デジタル等）
等級制度	・ 各等級で求められる役割・期待行動の明確化 ・ 若手を中心とした上位職層への早期登用（リーダー層への昇格を3年早期化・30代後半での支店長登用可能）
報酬制度	・ ベースアップを含めた給与テーブルの見直し ・ シニア層の処遇見直し（所定年齢到達以降、一律の賃金減額運用を見直し）

以 上

報道機関からのお問い合わせ先
人事部 畑 大雄、米沢 武史
TEL (048) 641-6111（代表）