

2023年2月9日

人事制度改定について

当行は、九州フィナンシャルグループ中期経営計画の人材戦略である「人づくりとエンゲージメント向上」の一環として、下記のとおり、約10年ぶりに人事制度を改定しますのでお知らせいたします。

今回の人事制度改定により、全従業員が持てる能力を最大限発揮できる環境を整備し、九州フィナンシャルグループ10年ビジョン「お客様・地域・社員とともに、より良い未来を創造する『地域価値共創グループ』への進化」の実現に取り組んでまいります。

記

1. 目指す人事制度

多様な人材が創造性を発揮し、永続的に成長・活躍できる人事制度

2. 改定のコンセプト

- (1) 役割（職務）及び成果の重視
- (2) 多様性を尊重し積極的に活かす組織づくり
- (3) 高度なスキルを保有する人材の専門性発揮

3. 主な改定内容

項目	主な改定概要
(1) コース体系	<ul style="list-style-type: none">● 極めて高度な専門業務を担うプロフェッショナル職新設● 総合職・一般職コース統合（キャリアパス制限撤廃）及び総合職内にゼネラリストコース、専門キャリアコース新設● 転居転勤可否の選択制導入（エリアフリー・エリア限定選択）
(2) 給与（処遇）	<ul style="list-style-type: none">● 役割・責任に応じた職務給のウェイト引上げ● 社会環境やライフスタイルの変化等に応じた手当見直し（家族手当・単身赴任手当・勤務地手当等の改定）● 高度な資格保有者に支給する資格手当新設● 若年層の早期登用● シニア層の活躍支援
(3) ワークスタイル	<ul style="list-style-type: none">● 不妊治療等、積立休暇の利用目的拡充● キャリア開発やライフイベントに応じた多目的休職制度新設● 行員・スタッフ等の休暇制度統一

4. 実施日

2023年4月1日（土）

以上

《本件に関するお問い合わせ》
肥後銀行 人事部
担当：緒方
電話 096-326-8628

外部環境

少子高齢化

感染症・自然災害

デジタル化

ダイバーシティ推進

雇用多様化

SDGs意識浸透

内部環境

KFG設立

熊本の労働力縮小

採用市場激化

ビジネスモデル多様化

価値観多様化

DX・SDGs取組強化

環境変化に合った人事制度への改定

多様な人材が能力を発揮し健康で安心して働ける環境

役割と成果を重視した給与・処遇

専門性の高い人材育成・確保

企業理念の実現

お客様・地域の持続可能性向上

10年
ビジョン

お客様・地域・社員とともに、より良い未来を創造する
『地域価値共創グループ』への進化

【目指す人事制度】 多様な人材が創造性を発揮し、永続的に成長・活躍できる制度

役割・成果重視

専門性発揮

多様性尊重

プロフェッショナル職新設（ジョブ型）

事務職見直し

総合職・一般職統合

総合職内に専門キャリアコース新設（ジョブ型要素）

転居転勤可否選択制

職務給割合拡大

高度な資格手当新設

ライフスタイル対応手当拡充

若手早期登用

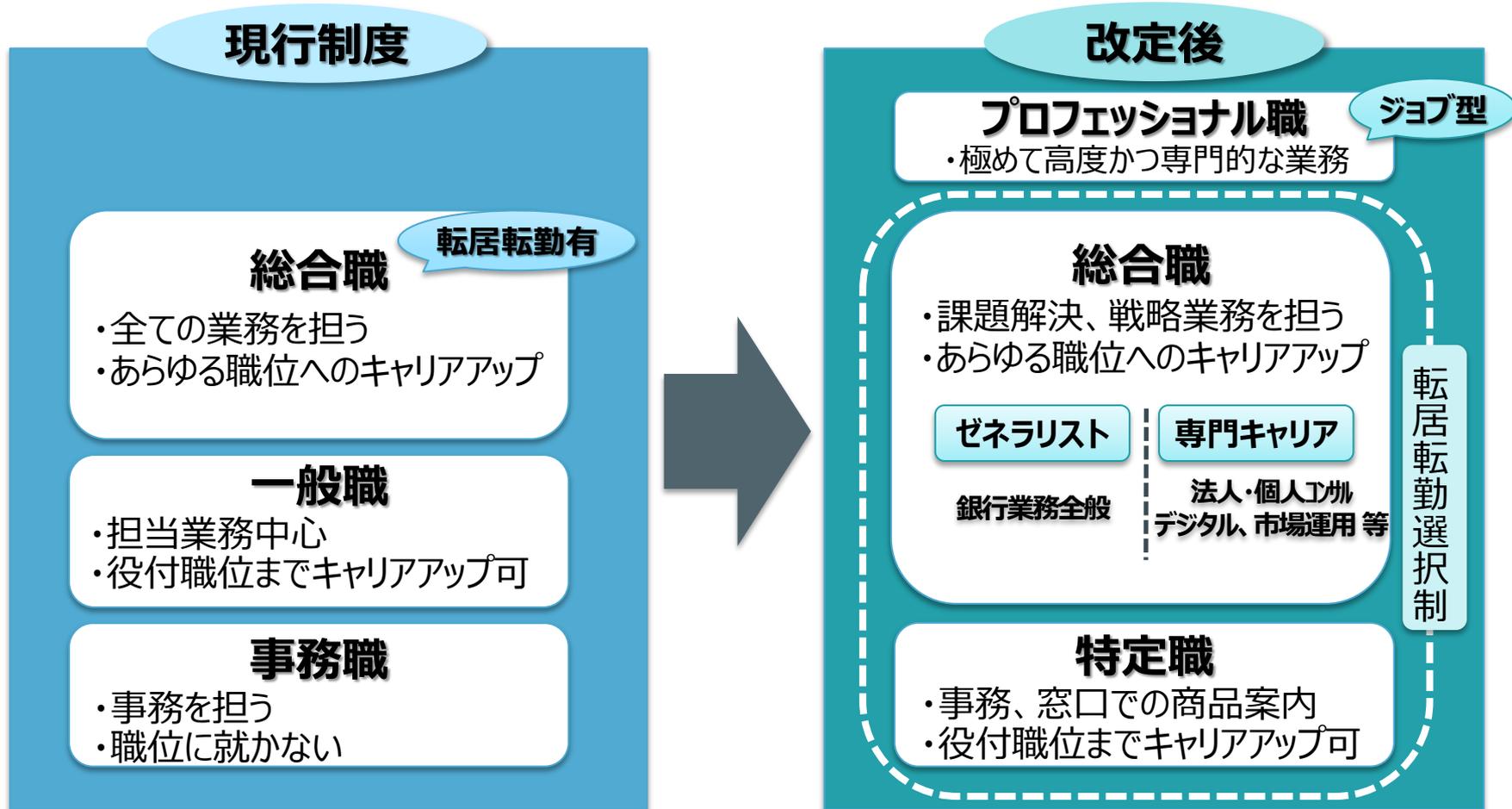
多目的休職制度新設

シニア層の活躍推進

専門スキル認定制度

休暇制度拡充

ベースアップ、初任給改定



コース体系 多様な人材が、自身の強みや個性を活かし活躍できるコース体系へ

プロフェッショナル職の新設

極めて高度かつ専門的な業務を担う
プロフェッショナル職を新設（ジョブ型雇用）

総合職コースの改定

総合職内に下記コースを新設

- ・銀行業務全般を担う：「ゼネラリスト」
 - ・特定専門分野を担う：「専門キャリア」
- 【分野】法人・個人コンサルティング、デジタル、市場運用等

転居転勤の選択制

個々のライフイベント等様々な状況に応じた柔軟な働き方を可能とするため転居転勤を選択制へ

総合職・一般職の統合

総合職・一般職（キャリアパス制限有）を
主に課題解決・戦略業務を担う総合職へ統合



特定職コースの新設

現事務職を事務を中心とした特定業務の
スペシャリストとしてキャリアアップ可能なコースへ

キャリアチャレンジ制度新設 ※先行導入済み

自身の希望する部署や業務に自ら手を挙げ、
チャレンジできるキャリアチャレンジ制度を新設

給与・処遇

役割と成果を重視し、ライフスタイルの変化に適応した給与・処遇へ

職務給の引上げ

役割・責任に応じた職務給のウェイトを引上げ
成果に応じた配分（賞与査定割合）を拡大

職能給

職務給

職能給

職務給



資格手当の新設

高度な専門資格の保有者へ支給する
資格手当を新設
（1 資格 5千～10千円、最高20千円まで）
（例）中小企業診断士、証券アナリスト 等

家族手当の配分変更

共働き世帯増加、少子化対策を踏まえ
配偶者手当廃止・子ども手当を増額

遠隔地勤務関連手当の拡充

遠隔地勤務の際の手当を拡充
（例）勤務地手当、単身赴任手当 等

若年層の早期登用

年齢にとらわれず優秀な若年層の早期登用

シニア層の活躍支援

永年の経験を活かした職務や希望する働き方を
支援するとともに、職務給を引上げ

ワークスタイル「働きがい」と「働きやすさ」を感じる柔軟かつ多様なワークスタイルへ

積立休暇の拡充

傷病の際に利用可能な積立休暇を
不妊治療、介護・看護等で利用可能へ

スタッフの休暇制度拡充

行員とスタッフを原則同一の休暇制度へ
改定(休暇制度を拡充)し、安心して働き
続けることが出来る休暇制度へ

柔軟な働き方の導入

※先行導入済み

テレワークや時差勤務を制度化し、個人の
ライフスタイルに応じた多様な働き方を可能へ

ワークライフサポート休職制度新設

自律的キャリア開発や不妊治療等のライフイベント
に対応可能な休職制度の新設

〔期 間〕 原則1年(最長2年)

〔目的例〕 資格取得・留学、不妊治療、
配偶者の転勤帯同、介護・育児等

副業制度導入

※先行導入済み

従業員の自己成長、スキル活用による地域貢献
を目的とした副業制度導入

グループ内転籍・出向制度新設

※先行導入済み

ライフイベントに応じ安心して働き続けることができ
るよう、グループ間で転籍・出向を可能へ

7.改定のポイント⑤～賃上げ・初任給改定

賃上げ 初任給改定

「人」への投資拡充で多様な価値を創造できる人材力・組織力の向上へ

〔賃上げ〕物価上昇対応、従業員のエンゲージメント向上を目的に28年ぶりにベースアップ実施

対象：正行員

賃上げ率：5.2%以上（ベースアップ 3.2% + 定期昇給率 2.0%）

※嘱託行員についても、一律月額5,000円ベースアップ実施

〔初任給改定〕多様な人材確保を目的に初任給引上げ

月額10,000円～30,000円の増加

〔例〕大卒・大学院卒総合職
（エリアフリー）の場合

	現行	改定後	現行比
大学院卒	205,000円	235,000円	+30,000円
大学卒		220,000円	+15,000円