

人的資本経営の実現に向けての取り組み

④ 経営戦略と人材戦略の融合による人的資本経営の実現

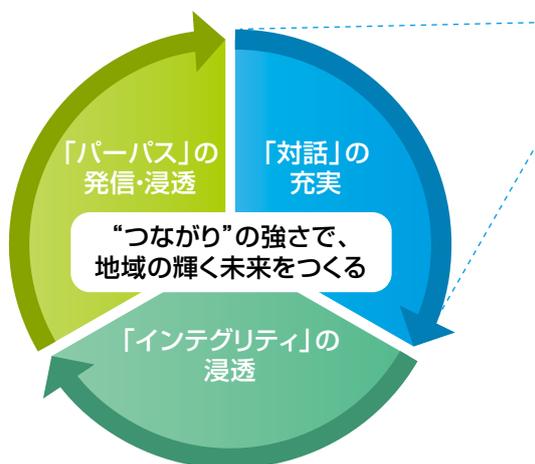
【賃上げおよび初任給の引上げの実施について】

行職員の「働きがいやエンゲージメントの向上」と将来に渡る「多様な人材の確保」の観点から、2025年度も全行職員のベースアップと初任給の引上げを実施しました。これにより、3期連続の賃上げとなりました。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度賃上げ率
大学卒	205,000円	220,000円	230,000円	260,000円	6.0%超
短大卒	160,000円	180,000円	190,000円	210,000円	
高校卒	140,000円	170,000円	180,000円	200,000円	

【行内用語「対話」の充実】

当行は、「対話」を行内用語として意識付けし、各階層の役職員間において、「対話」機会の活発化に取り組んでいます。これまで以上に行内でのコミュニケーションを密に図り、組織としての違和感等を即座に共有するとともに、コーチングの実践により、「気付き」「自主性」のある組織の醸成に取り組んでいます。



「対話」	行内用語とする(共通化、活発化)
対話における当行グループのルール	①正解・結論を求めない(心理的安全性の確保)。 ②勇気を持って違和感を共有(シェア)する。 ③批判を述べるのではなく、課題と自己の意見を示す。



【役員と女性管理職との対話:山縣取締役】



【本部部长、営業店所属長、若手行員による対話】

【外部機関への出向・派遣等の取組み】

当行は人材育成の一環として、外部機関への出向・派遣等に積極的に取り組んでいます。

2024年4月より、鹿児島新事業開発プロジェクト研究(※)の1期生として当行から2名の行員を派遣しました。

本プロジェクトへの参加により、「行内では経験できない様々な知見」「ノウハウの吸収」「地元産官学の新たな人脈形成」などを旨とし、修士課程を修了した行員の知見を行内へ還元し、組織全体の人材教育に繋げています。

※鹿児島新事業開発プロジェクト研究は、事業構想大学院大学福岡校が主催し、地元企業の「既存事業の進化」や「新規事業の構築」「人材育成」「地元企業間の協創」「地域発展への貢献」等を目的としています。



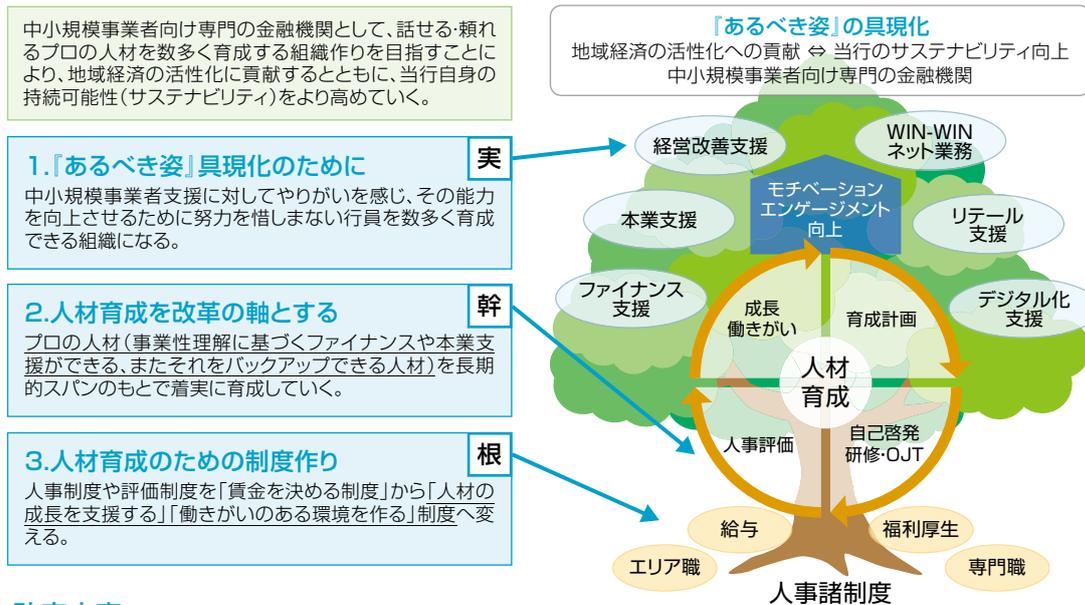
人的資本経営の実現に向けての取り組み

人事諸制度改定の枠組み「TSUNAGU（つなぐ）」

当行は、多様化する中小規模事業者の経営課題の解決ニーズに、迅速かつ高度なサービスが提供できる「プロの人材」を数多く育成し、その行員がやりがい・働きがいを感じながら働くことを目的として、人事・育成・評価制度を再構築しました。

なお、新しい制度が「人」と「人」をつなぎ、当行や地域の輝く未来につなげていく、という思いを込めて、人事諸制度改定の枠組みを「TSUNAGU（つなぐ）」と名付けました。

今後、人事制度や評価制度を「働きがいのある環境を作る」「人材の成長を支援する」制度とし、お客さまの多様なニーズに応えることで、地域のサステナビリティ向上に貢献してまいります。



中小規模事業者向け専門の金融機関として、話せる・頼れるプロの人材を数多く育成する組織作りを目指すことにより、地域経済の活性化に貢献するとともに、当行自身の持続可能性(サステナビリティ)をより高めていく。

1. 『あるべき姿』具現化のために **実**
中小規模事業者支援に対してやりがいを感じ、その能力を向上させるために努力を惜しまない行員を数多く育成できる組織になる。

2. 人材育成を改革の軸とする **幹**
プロの人材(事業性理解に基づくファイナンスや本業支援ができる、またそれをバックアップできる人材)を長期的スパンのもとで着実に育成していく。

3. 人材育成のための制度作り **根**
人事制度や評価制度を「賃金を決める制度」から「人材の成長を支援する」「働きがいのある環境を作る」制度へ変える。

主な改定内容

I. 人材育成への取り組み強化	II. 納得感のある人事考課制度	III. 多様な働き方・ジェンダー平等	IV. やりがい・働きがいのある環境構築
<ul style="list-style-type: none"> ● 育成計画の策定 ● 行員スキルのデータ化 ● 育成体系の再構築 ● 育成への投資強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 評価制度の見直し ● 嘱託行員の人事考課導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 複線型制度の導入 ● ビジネスネームの使用開始 ● 休暇の取得促進 ● 短時間勤務制度の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ● 役割等級制度の導入 ● 給与体系の見直し ● 専任行員の待遇見直し ● 時差出勤の導入 ● 各種手当の見直し ● 嘱託主任の雇用形態の見直し

働きがいのある職場環境の構築に向けて

【「パートナーシップ構築宣言」の制定について】

当行は、2025年2月28日に、「パートナーシップ構築宣言」を制定し、公表しました。この取り組みの一環として、価格転嫁に課題を抱える中小規模事業者が取引先との価格交渉に関するノウハウを身に付けることを目的に『中小企業の皆様に役立つ価格交渉講習会』を開催しました。

これからもお取引先をはじめとしたステークホルダーの皆さまと公正・対等なパートナーシップを構築することで、地域経済・地域社会の持続的な成長・発展に貢献し、当行が地域とともに成長し、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携が図れるよう、役職員一丸となって取り組んでまいります。



【「カスタマーハラスメントに対する基本方針」の制定】

2025年4月1日に、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を公表しました。

当行は、パーパスとして掲げる「つながり」の強さで、地域の輝く未来をつくる」を実現するため、近年、社会問題となっているカスタマーハラスメントに対し、当行の対応方針を明確にしました。

今後も、役職員が心身ともに安心して働くことができる職場環境を整え、お客さまから信頼されるとともに、満足いただけるサービスの提供を目指しています。

