

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】

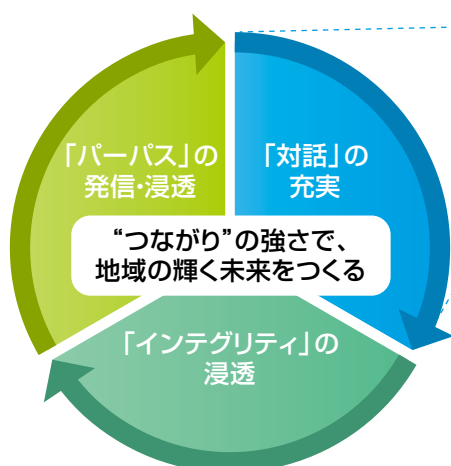
行職員の「働きがいやエンゲージメントの向上」と将来に渡る「多様な人材の確保」の観点から、2025年度も全行職員のベースアップと初任給の引上げを実施しました。これにより、3期連続の賃上げとなりました。

	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	7.0%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	

※賃上げ率には2025年7月の人事制度改定による影響も含む。

【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・派遣等の取り組み】

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。

■鹿兒島新事業開発プロジェクト研究(※)

鹿兒島新事業開発プロジェクト研究は、2024年度の1期生に続き、2025年度も当行より2名の行員を派遣しています。

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」などを目指し、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がっています。

※鹿兒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。



■やねだん故郷創世塾(※)

2025年11月7日～9日、「第38回やねだん故郷創世塾」に当行より4名の行員を派遣しました。

当日は、「地方自治体の役割と期待、求められること」、「仁徳養成の人間像」等の講義や集落の住民の方との対談や交流会等も実施されました。本塾へ参加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がっています。

※柳谷町内会(通称:やねだん)は、「行政に頼らない地域づくり」を旗印に、住民自治・自主財源確保活動・還元を基本に住民協同にて活動を行っている地域です。

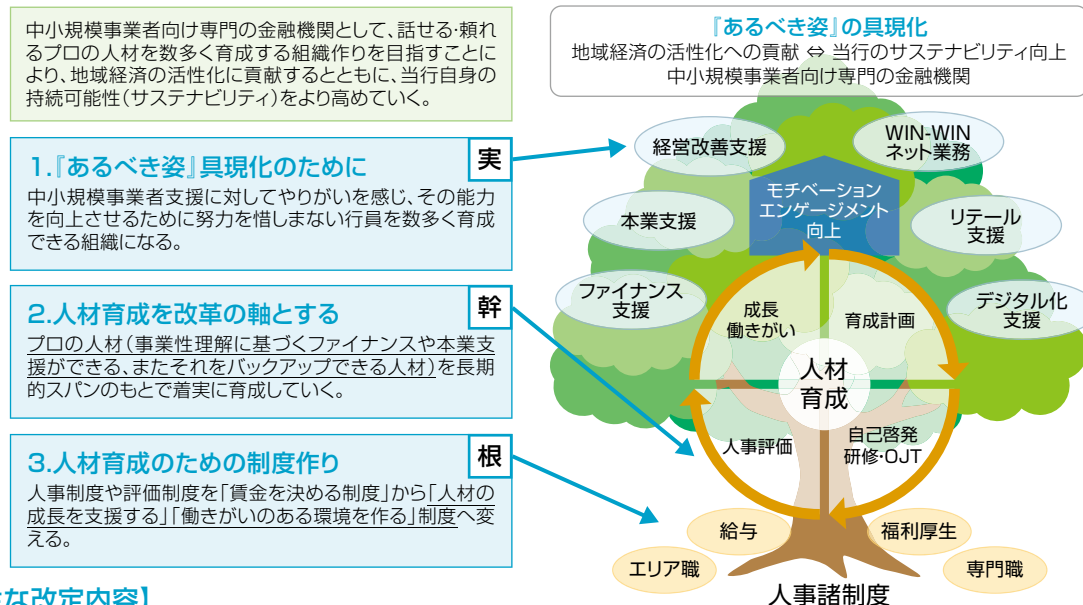
人的資本経営の実現に向けての取り組み

人事諸制度改定の枠組み「TSUNAGU（つなぐ）」

2025年4月1日、「経営戦略と人材戦略の融合による人的資本経営の実現」を目指し、人事諸制度を改定しました。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。

新制度は、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います。

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。



【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
● 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	● 評価制度の見直し ● 嘱託行員の人事考課導入	● 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	● 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

【「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まいります。

【健康経営への取り組み】

2025年10月1日に、『健康経営宣言』を公表しました。

当行では、全行職員が健康でいきいきと働ける環境を整え、組織の持続的な成長を実現するため、「健康経営」に取り組んでいます。

今後も、行職員一人ひとりの健康増進と働きがいの向上を図りながら、より健全で活力ある組織づくりを推進してまいります。

なんぎん健康経営宣言

当行は、「「つながり」の強さで、地域の輝く未来をつくる」というパーパス実現のため、行職員とその家族の健康を何よりも大切にし、心身ともにいきいきと働ける環境づくりを推進します。

行職員の健康は、当行の成長を支える大切な財産です。健康経営を通じて地域社会との「つながり」をさらに強固にし、持続可能な未来の創造に貢献することを、ここに宣言いたします。

取締役頭取 田中 暁爾