

# NEWS RELEASE

2026 年 9 月 30 日

お 客 さ ま へ

株 式 会 社      栃 木 銀 行  
取 締 役 頭 取      仲 田   裕 之

## 新人事制度の制定について

株式会社栃木銀行（取締役頭取 仲田 裕之）は、2026 年 10 月 1 日より新人事制度を開始いたしますので、その概要を下記および別紙の通りお知らせいたします。

### 記

#### 1. 制定の趣旨

昨今、当行内外の経営環境が急速に変化する中、当行が地域で存在感を発揮し、地域に必要な銀行として持続可能な経営を推進し、発展していくためには、地域・お客様を起点に考え、行動する、失敗を恐れない自律型人材を育成することが不可欠です。

本制度制定により、本年 4 月よりスタートした第 12 次中期経営計画のテーマ「新たな価値の提供の進化」に職員一人ひとりが挑戦する体制を構築し、また公正な評価と人材育成を通じた働きがいの向上を図るとともに、経営戦略に基づいた人材戦略の実行を後押しし、地域およびお客様の持続的な成長と企業価値の向上の両立を実現してまいります。

#### 2. 制定の目的

- ・納得感ある制度と多様な自律型人材の活躍
- ・人材育成・自己研鑽意欲の向上

#### 3. 実施予定日

2026 年 10 月 1 日

#### 4. 制定のポイント

別紙のとおり

以      上

# NEWS RELEASE

## ■ 第12次中期経営計画

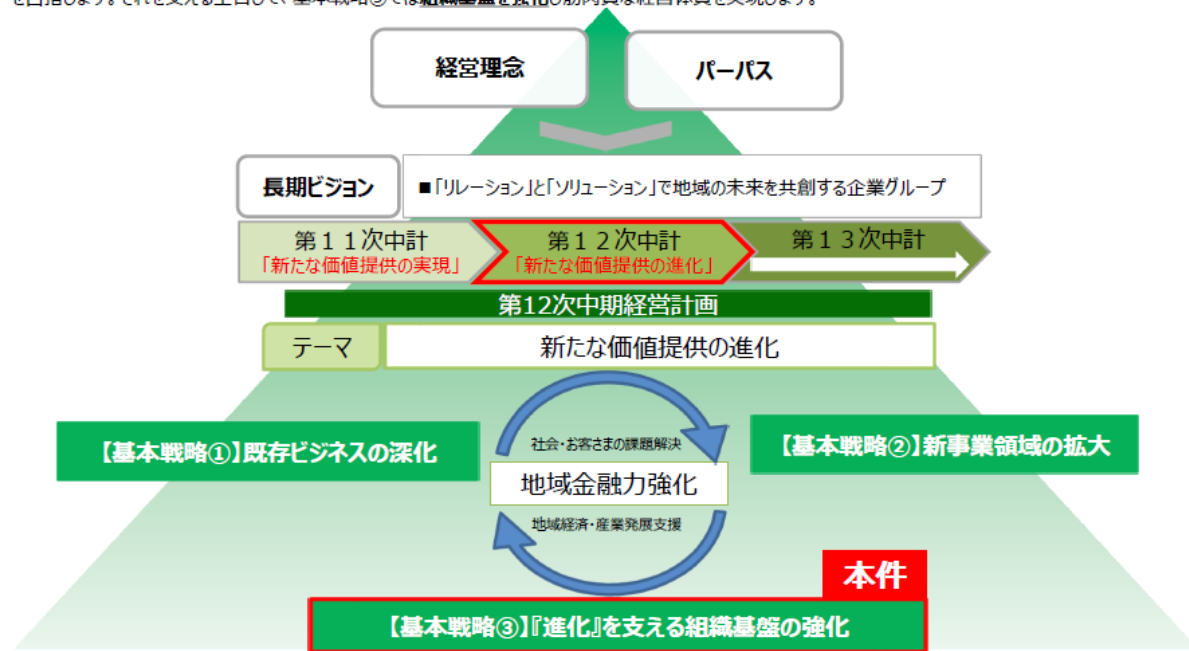
～全体像～

※第12次中期経営計画より抜粋



栃木銀行

栃木銀行グループは、第12次中期経営計画において「新たな価値提供の進化」をテーマとして、3つの基本戦略を展開してまいります。  
基本戦略① 預貸を中心とする既存ビジネスの深化、および基本戦略② 新事業領域の拡大により地域金融機関としての「真価」＝「地域金融力」の発揮を目指します。それを支える土台として、基本戦略③では組織基盤を強化し筋肉質な経営体質を実現します。



## ■ 『進化』を支える組織基盤の強化

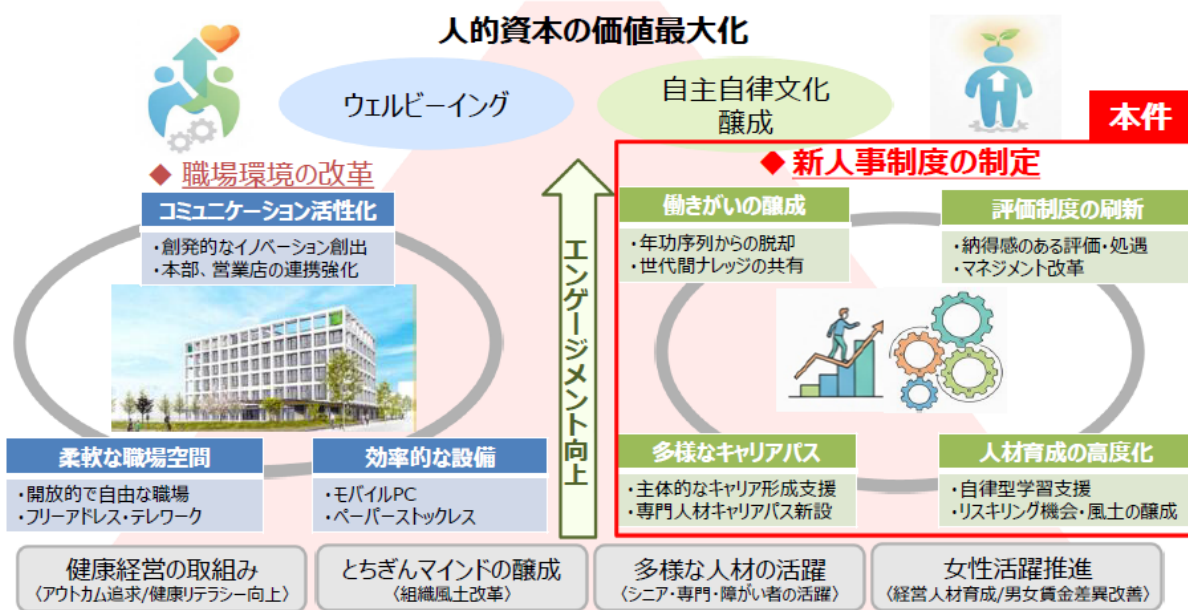
～人的資本の価値最大化～

※第12次中期経営計画より抜粋



栃木銀行

職員一人ひとりが、地域やお客さまと向き合い「自ら考え・挑戦する」ことが、課題解決や新たな価値創造につながると考えます。その人材育成の土台として、「新本店建替」を契機とする働き方変革、「新人事制度制定」に取り組み、仕事の意義や成長を実感して働くことで、職員一人ひとりのウェルビーイングを高めます。以上のことを通じて「人的資本の価値最大化」を実現してまいります。

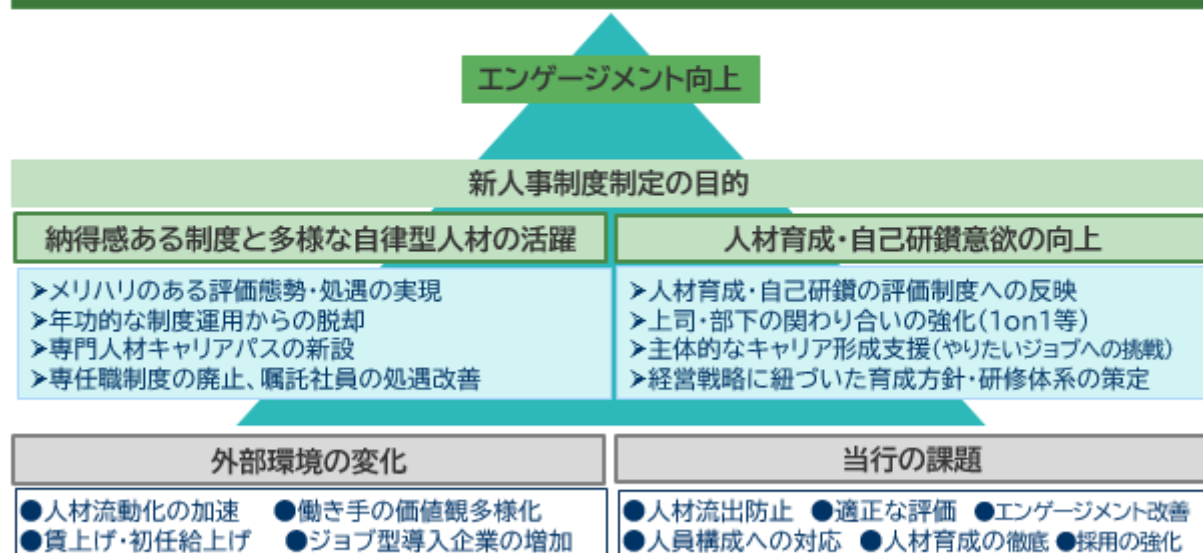


# NEWS RELEASE

## 人事制度制定の目的

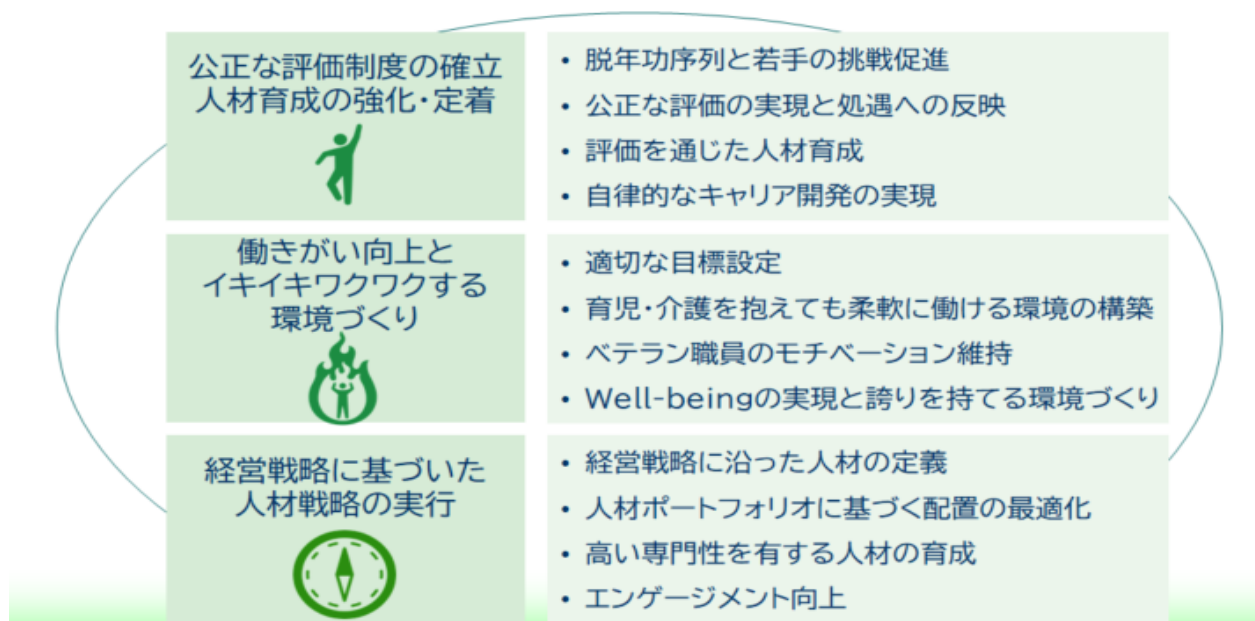
- 環境変化に順応し、第12次中期経営計画「新たな価値提供の進化」の完遂および長期ビジョンを実現するべく、「納得感ある制度と多様な自律型人材の活躍」および「人材育成・自己研鑽意欲の向上」を目的として、新人事制度を制定します

第12次中計「新たな価値提供の進化」・長期ビジョンの実現



## 人事制度がめざすもの

- 人事制度では**公正な評価**と**人材育成**、**働きがい向上**、経営戦略に基づいた人材戦略の実行を後押しする仕組みをめざします



# NEWS RELEASE

## 人事制度の主な改訂点（サマリー）

- 目的の達成のために、ダブルラダーの等級制度を中心に新人事制度を制定します

### 人事制度のポイントとなる改訂点（サマリー）

#### ①ダブルラダーの等級制度

- 人・能力を基準とする職能等級と、担う役割・仕事を基準とする役割等級によるダブルラダーとし、きめ細かな処遇の実現と、**年功的要素の排除**をめざす

#### ②人件費の増額とメリハリある配分

- 職員に対する投資として、**総額人件費の増額**
- ただし、役割の大きさや評価に応じて、**メリハリのある配分**を実施

#### ③総合職・地域総合職の一本化

- キャリア意識や仕事の割り振りに対するバイアスを払拭**することを目的に、総合職・地域総合職を一本化（エリア限定の働き方の選択は継続）

#### ④目標設定・評価制度の改定

- 目標設定の納得感を高めるため、**支店の自主目標や本部の業務計画をベースとした目標管理制度**へ
- 評価基準と評価シートを更新し、評価の適正化と、**人材育成の加速**を図る

#### ⑤高い専門性を有する人材のコース設定（Eコース・Sコース）

- 本部系の高い専門性を有する人材をエキスパート人材と、銀行業務外の専門性を有するスペシャリスト人材を採用・育成するため、**コースを複線化（Eコース、Sコースの設置）**

#### ⑥専任職を廃止し、ミドル・シニアの働き方の選択肢を拡充

- 年齢により一律で処遇を切り下げる**専任職（役職定年）を廃止**
- 定年再雇用者の担う役割および処遇の幅を大きく拡充

#### ⑦社内公募・マルチチャレンジ制度

- 戦略的な人材配置や、キャリア実現を後押し**するため、社内公募やマルチチャレンジ制度（キャリア希望を踏まえ行内の他業務の一部を兼務）を拡充