

2025 年 6 月 27 日

各 位

株式会社北洋銀行

新人事制度 愛称「ポラリス」の開始について

北洋銀行(頭取 津山 博恒)は、2025 年 7 月 1 日より新人事制度 愛称「ポラリス」を開始しますので、その概要をお知らせします。

愛称は職員の公募によるもので、北の大地で輝く北極星をイメージし、北海道をマザーランドとして働く職員のキャリアの指針となる制度とすべく、「ポラリス」と命名しました。

従来から北海道を支えてきた産業、とりわけ北海道の強みである食や観光などに加え、先端半導体工場進出やグリーントランスフォーメーションへの投資など大きなチャンスが訪れています。しかし、そのチャンスは、変化の中に身を置き、挑戦することではじめて実現できるものです。

「ポラリス」は実力本位・処遇の納得性・自律性の 3 つのコンセプトと、そのベースとなる評価制度の見直しを軸とした人事制度です。年齢ではなく、実力本位の制度設計としつつ、専門性の発揮や自律的な行動、そして職員自身の成長など様々な挑戦を後押しします。あわせて、経営理念や行動規範に基づく評価項目の見直しや、客観性を高めるための評価プロセス見直し等により、3 つのコンセプトを下支えします。

「ポラリス」のもと、人財を磨き、お客さま・地域・株主の信頼に応え北海道への更なる貢献を目指してまいります。

なお、本件は 2025 年 3 月 13 日に公表した初任給引き上げ、および賃金テーブル改定とあわせて実施するもので、総投資額は 20 億円程度を見込み、賞与を含めた平均賃上げ率は 13%程度となる見通しです。

記

1. 実施予定日

2025 年 7 月 1 日

2. 制度改正のポイント

別紙の通り

以上

《北洋銀行グループ サステナビリティ方針》

北洋銀行グループは「経営理念」と「行動規範」に基づく企業活動を通じて、当行グループを支えていただいている全てのステークホルダーと地域社会・環境の持続的発展に貢献するとともに、当行グループの中長期的な企業価値の向上と持続的経営の実現に努めます。

新・人事制度 「ポラリス」について

1. 新人事制度「ポラリス」の全体像
2. 「ポラリス」のコンセプトと概要
3. 「ポラリス」の特長

1. 新人事制度「ポラリス」の全体像
2. 「ポラリス」のコンセプトと概要
3. 「ポラリス」の特長

新人事制度「ポラリス」の全体像

ゴール

経営理念・長期ビジョンの実現

人財ポテンシャルの最大限発揮・挑戦する風土の醸成

「五方よし」の実現(お客さま・地域・株主・職員・銀行)

ゴールのためにあるべき姿～ほくよう人財ポリシー

制度改正の概要(あるべき姿と課題のギャップを解消)

- あるべき組織像(職員への約束)
 - 貢献に対する処遇への納得感
 - 挑戦・成長の後押し
 - 多様な人財が自律的にキャリア選択
- あるべき人財像(職員に求めること)
 - お客さま本位を通じた北洋銀行の企業価値向上
 - 自律的な行動・挑戦と定性・定量目標への意識
 - 専門性の向上・発揮

現状分析と前提条件

- 【現状分析】
- コース別人事制度への不満感
 - 転居転勤への不満感の高まり
 - ゼネラリスト的なキャリアパス、専門性へのニーズ
 - 年次に応じた昇降格への不満
 - 評価項目が多く、基準もあいまい 等
- 【前提条件】
- 対面コンサルティングは今後も北洋銀行の生命線
 - 地域金融機関としての一定の店舗網の必要性
 - 事務量の低減、事務レス化を今後も目指す 等

- 人事制度改正のコンセプト
～「実力本位」「処遇の納得性向上」「自律性」
- 実力本位
 - 年齢を問わず活躍できる仕組み
(年齢不問、考課による昇降職・昇降格、シニア活躍)
 - 処遇の納得性向上
 - 総合職と地域総合職の統合→プロフェッショナル職へ
 - オフィスプロフェッショナル職の新設
 - 処遇を等級×考課級テーブル×ポストに
 - ✓ 人事考課を処遇に反映
 - 転居転勤に対する手当の増額
 - 住居関連手当・家族手当の見直し
 - 自律性
 - キャリアフィールドの設定
 - 複線的キャリアの仕組み(エキスパートと高度専門人財)
 - コンセプト実現のベースとなる評価制度
 - 評価項目の刷新(経営理念・行動規範に基づく共通項目・業務毎の専門項目新設)
 - 客観性・多面性を高める「評価会議」新設
 - 評価の精度を高める考課者研修の全面見直しと継続

1. 新人事制度「ポラリス」の全体像
- 2. 「ポラリス」のコンセプトと概要**
3. 「ポラリス」の特長

「ポラリス」のコンセプトと概要①

コンセプト

実力本位

制度の概要

■ 年齢を問わず活躍できる仕組み

- 最短27歳で営業店長に昇進可（飛び級も可能）
- 年齢を理由としたポストオフの廃止
- 60歳以降
 - ✓ 高評価者のポスト維持、再任可能性がある仕組みを新設
 - ✓ 評価によって翌年の処遇をあげられる仕組みの導入

処遇の
納得性

■ 総合職と地域総合職の統合

■ オフィスプロフェッショナル新設

- 新・総合職
 - ✓ 業務の限定性なし、転居転勤は個人の事情に配慮
- オフィスプロフェッショナル職
 - ✓ 転勤範囲と業務範囲を限定

■ 転居転勤に対する手当・施策の拡充

- 単身赴任手当増額、条件緩和（子の年齢条件緩和、配偶者のみも可）
- 家族帯同・独身者に手当新設、赴任一時金新設
- 拠点地外の転居転勤は年齢問わず社宅・借上げ住宅を選択可

■ 住居関連・家族手当の見直し

- 住居関連手当
 - ✓ 若手向け手当を増額、条件緩和
- 家族手当
 - ✓ 対象年齢を22歳までに引き上げ、経営職まで支給対象拡大

「ポラリス」のコンセプトと概要②

コンセプト

自律性

制度の概要

■ キャリアフィールドの設定

- 自律的キャリア形成と専門性へのニーズを満たすため、6つのキャリアフィールド(業務領域)を設定

■ 複線的キャリアの仕組み

各分野での専門家職種を新設

➢ エキスパート職

- ✓ 業務領域を限定し、行内トップレベルのスキルを持つ行内の専門家

➢ 高度専門人財職

- ✓ エキスパート職よりもさらに高度なスキルを持つ専門家

コンセプト 実現の ベース となる 評価制度

■ 評価項目の刷新

(経営理念や行動規範に基づく共通項目・業務毎の評価項目新設)

➢ 共通項目6項目

- ✓ 経営理念や行動規範等に基づく評価項目に全面見直し
- ✓ キャリアフィールド毎の業務プロセスの特徴から各フィールド毎に5つの評価項目を設定
→ 業務の違いにより生じる評価の差を防ぐ目的

■ 客観性を高めるため評価プロセスを見直し

- 評価のすり合わせ機会を増加(上司目線だけではない評価)
- フィードバックのツールを拡充し、回数も増加

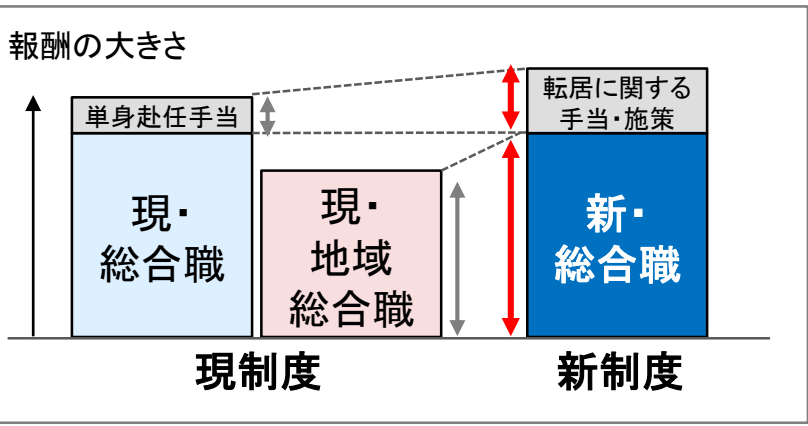
1. 新人事制度「ポラリス」の全体像
2. 「ポラリス」のコンセプトと概要
3. 「ポラリス」の特長



- 貢献に対する処遇への納得感
- 多様な人財が自律的にキャリア選択
- 挑戦・成長を後押し

- 現・総合職と現・地域総合職を新・総合職に統合します
- 新・総合職は業務の限定をなくし、活躍のフィールドを広げます
- 転居を伴う転勤に対しての手当や施策を大幅に拡充します

統合のイメージ



一本化

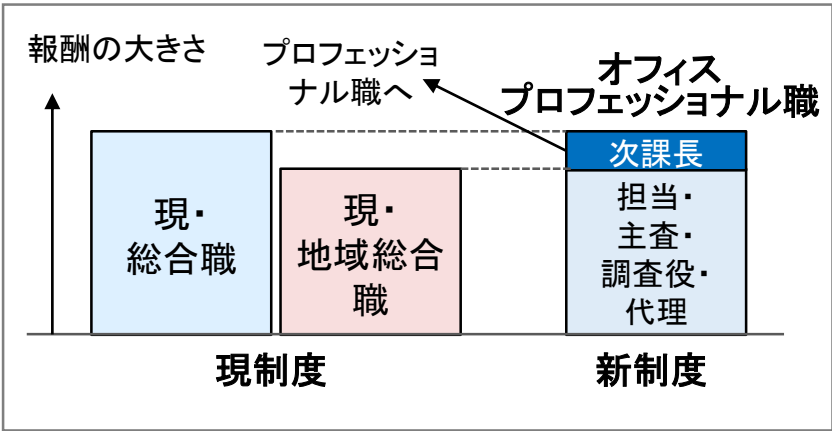
コース 名称	現制度		新制度
	総合職	地域総合職	新・総合職
転居を 伴う転勤	あり -地域限定なし	原則なし -通勤可能圏 での転勤あり	あり -地域限定なし ただし、転居転勤は 本人の意向を確認し、 事情に配慮し決定
業務 範囲	銀行業務 全般	銀行業務 全般 -リテール 分野主体	銀行業務全般



- 業務限定と勤務地限定のニーズに応える
- ワークライフバランスの実現

- 転居転勤がなく、かつ本人の希望がない限り、担当業務は店頭・定型業務全般に限定されますが、処遇は現・地域総合職と同等の水準です
- ただし、ライフステージの変化やキャリアアップ志向によるプロフェッショナル職への転換が可能です。また、次課長からは、マネジメントが業務となるため、プロフェッショナル職に転換し、処遇も上がります

改正のイメージ



人材区分	新・総合職	
	プロフェッショナル職	
		オフィスプロフェッショナル職
転居を伴う転勤	あり ー地域限定なし ただし、転居転勤は本人の意向を確認し、事情に配慮し決定	なし
業務範囲	銀行業務全般	店頭・定型業務全般に限定 (業務課 業務 等)

エリアと業務を限定できる

実現 したい こと

- 北海道の成長への貢献
→ 拠点外転勤をためらわない手当へ
- より必要な人への手当の支給、住居提供

- 単身赴任手当の子供の学年基準撤廃など支給対象を拡大し手当も増額、あわせて拠点地から離れる家族帯同者と独身者向けの手当を新設しました
- 拠点地外の居住者には住居を提供するとともに、若手向けの住宅手当も拡充しました

	対象	現制度	新制度	
赴任 帰省 手当	単身赴任者	4万円～7万円/月	7万円～13万円/月	拠点外転居時 ・増額かつ支給条件緩和※1 ・新設、拠点地への帰省費 ・拠点地外への異動で支給 ・家族帯同有無、拠点地からの距離等ごとに設定 ・住居費の負担を軽減、かつ自分で物件を選択できる ・増額かつ支給条件緩和
	独身者・家族帯同	制度なし	1万円～7万円/月	
赴任 一時金	単身赴任者 独身者・家族帯同	制度なし※2	10万円～50万円/ 一時金※2	
住居	拠点地外居住者	・家族帯同の職員 などに社宅貸与 ・他は一部手当支給	全員が社宅、借上げ 住宅を選択可能	
若手向 け手当	拠点地居住の若手 行員（プロフェッショナル職）	2万円/月 － 拠点地に実家がない場合	2.5万円/月 － 実家の有無を問わない	

※1 配偶者のみも可、子の年齢基準緩和

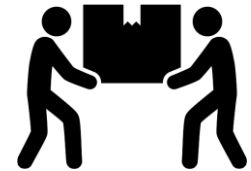
※2 引越し費用は別途支給

「ポラリス」の特長③-2～異動に関する手当・施策

事例1：拠点地が札幌の職員が釧路中央支店に単身赴任で2年6月勤務した場合

	対象	新制度
赴任 帰省 手当	単身赴任者	10万円/月
	独身者・家族帯同	-
赴任 一時金	単身赴任者 独身者・家族帯同	20万円/一時金
住居	拠点地外居住者	社宅 もしくは 借上げ住宅提供

住居を提供しつつ
総額320万円の
手当を支給



事例2：拠点地が札幌の職員が東京支店に家族帯同で2年6月勤務した場合

	対象	新制度
赴任 帰省 手当	単身赴任者	-
	独身者・家族帯同	7万円/月
赴任 一時金	単身赴任者 独身者・家族帯同	30万円/一時金
住居	拠点地外居住者	社宅 もしくは 借上げ住宅提供

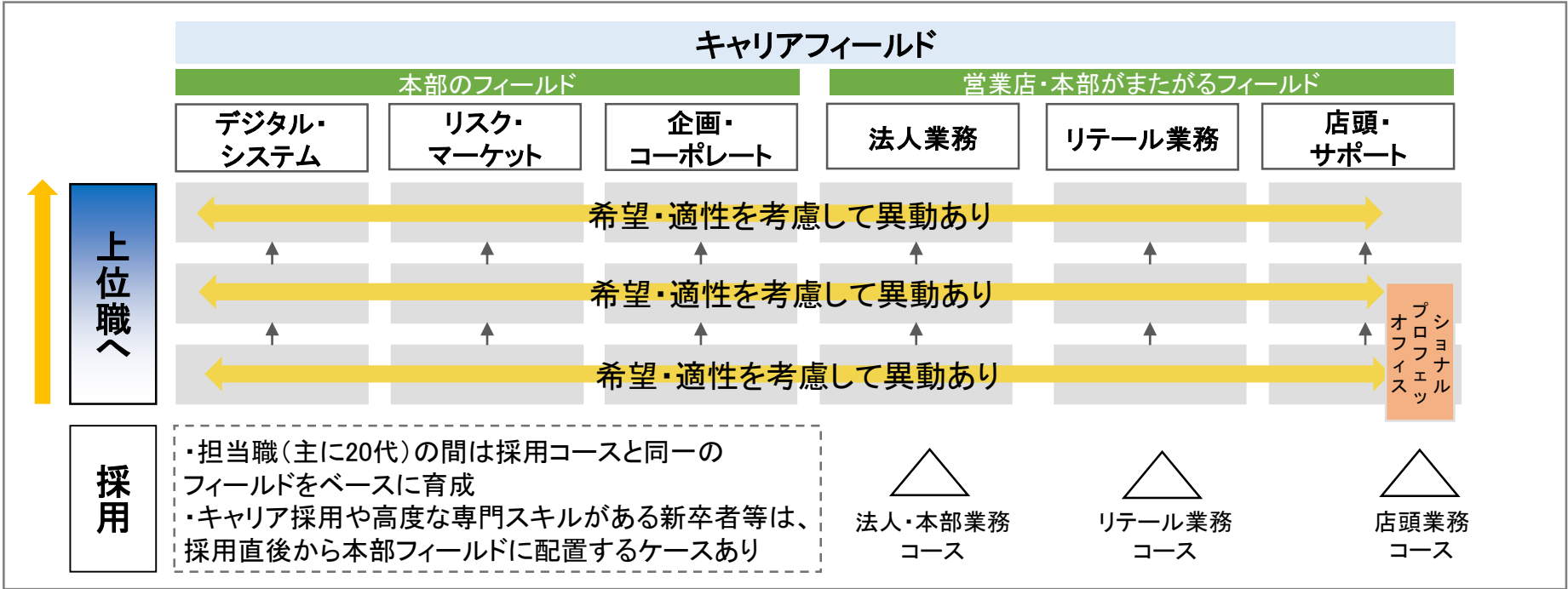
住居を提供しつつ
総額240万円の手
当を支給



実現
したい
こと

- 自律的なキャリア選択を可能に
- 挑戦・成長を後押し
- 専門性の向上・発揮

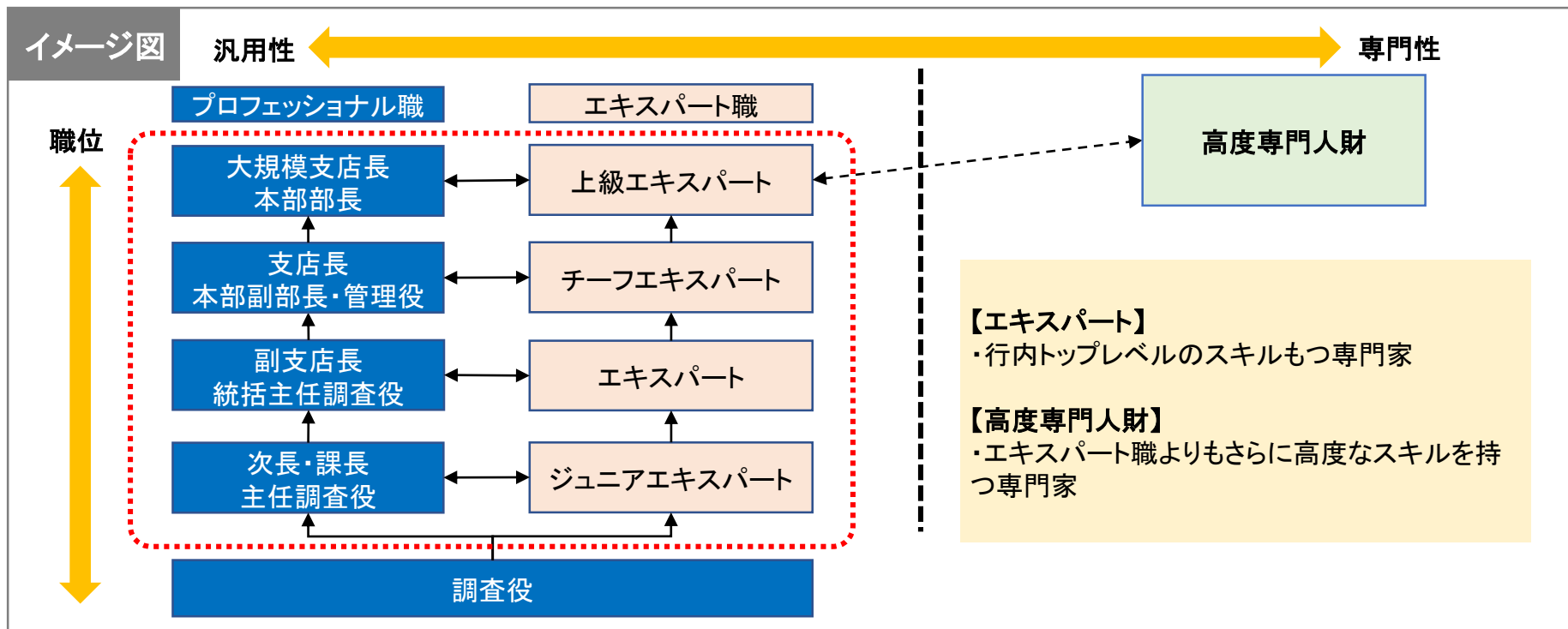
- 職員の自律的なキャリア形成の実現と専門性へのニーズを満たすため、6つのキャリアフィールド(仕事の領域)を設定します
- 入行から年1回希望を確認(第3希望まで)し、希望に基づく配置を目指します



実現 したい こと

- 自律的なキャリア選択を可能に
- 専門性の向上・発揮
- 挑戦・成長を後押し

- キャリアフィールドから更に業務範囲を絞り込み、その分野での専門家となる
ことができる職種を新設します



年齢を問わず活躍 ができる仕組み	目的	・ 実力本位により職員のモチベーションアップと年齢にかかわらず挑戦を促す
	概要	・ 年齢ではなく評価に基づいた昇降格・昇降職を実施 ✓ 最短 27 歳で支店長に、年齢によるポストオフを廃止
職種の統合および 新設	目的	・ 転居転勤受入れ有無にかかわらず処遇を統一 ・ ワークライフバランスの実現
	概要	・ 転居転勤受入れ有無をベースとしたコース制度を廃止 ✓ 総合職と地域総合職を新・総合職に統一(処遇の統一) ✓ 事務を中心にした業務とエリア限定希望のニーズに応え、 オフィスプロフェッショナル職を新設(ワークライフバランスの実現)
手当の新設および 改定	目的	・ 北海道全域の発展への貢献を目的に、転勤をためらわない手当を支給
	概要	・ 転居転勤に関する施策の大幅拡充 ✓ 手当の増額(最大 13 万円/月)、新設(赴任一時金 最大 50 万円) ✓ 家族帯同や年齢など理由にかかわらず社宅等の居宅を提供 例:札幌市が拠点地の職員が釧路中央支店に 2 年 6 か月単身赴任 →住居を提供しつつ、総額 320 万円の手当てを支給(引越し実費は別途支給)
自律的キャリアの 実現	目的	・ やりたい仕事の領域と深度を選択し、専門性の高度化や挑戦につなげる
	概要	・ 業務領域と専門性を自ら選択できる～広義のジョブ型を導入 ✓ 業務領域であるキャリアフィールドを6つ設定 ✓ 更に業務領域を限定し高度なスキルを求めるエキスパート職、高度専門 人財職を新設
定例給与および 初任給の引き上げ	目的	・ 優秀な人財の確保
	概要	・ 初任給を引き上げ、学歴による給与差を廃止 ✓ プロフェッショナル職 27 万円(前年の大卒総合職比+2 万円) ✓ オフィスプロフェッショナル職 235,000 円(新設)
制度のベースとなる 納得感のある評価 制度	目的	・ 人財の成長と適材適所の実現
	概要	・ 経営理念や行動規範に紐づいた評価基準に大幅刷新 ✓ 納得感のある評価運用(評価会議新設、フィードバックの拡充)

※1 キャリアフィールド：仕事の領域のこと（例：法人業務、リテール業務等）

※2 エキスパート職：業務領域を限定した行内専門職

※3 高度専門人財：エキスパート職より高度なスキルを持つ専門職

以 上