

2025 年 3 月 31 日

人事制度改定について

株式会社広島銀行（頭取 清宗 一男）では、経営理念の実現に向け、性別や年齢等の属性に関わらず、多様な人財が適性に応じて活躍できる組織の構築に向けて、人事制度を抜本的に改定しますので、下記のとおりお知らせいたします。なお、現行の人事制度は 2002 年 7 月改定時の仕組みが多く残っており、これらの見直しを含めた**抜本的な制度改定は 23 年ぶりとなります**。

記

1. 人事制度改定の目的

「中期計画 2024」で掲げた高い理想や目標を実現するためには、これまで以上に従業員が能力を発揮し、組織力の向上に繋がる適財適所の配置・登用が可能な仕組みの構築が不可欠となります。

本改定により、従業員が属性や年齢に関係なく、多様な経験や専門性の追求を通じ、勤務意欲やキャリア志向に応じて活躍機会を掴むことのできる体系に見直します。また、従業員の意思表示を柔軟に汲み取り、転居・転勤に反映するほか、勤務地に応じた手当の拡充や通勤利便性の向上を図ります。従業員の就労観やプライベートの事情に配慮した施策により、高いモチベーションを保ち、仕事のやりがいを感じながら働き続けることができる持続可能な組織の実現を目指します。

なお、本改定は人的資本投資の一環として初任給を含む賃金テーブルの改定とあわせて実施するものであり、**年間の総投資額は約 20 億円となり、賞与を含めた年間の賃上げ率は 10%程度**となる見込みです。

2. 人事制度改定のポイント

従来の資格制度 の廃止	✓ 10 段階ある従来の資格区分を廃止し、適財適所での配置・登用および年次や年功によらない昇格・昇進に関し、柔軟な対応を実施		
先任職員制度 （役職定年）の廃止	✓ 先任職員制度（年齢による役職定年）を廃止し、属性や年齢に関係なく能力や意欲があれば適性に応じて役職への登用が可能な体系への見直し		
職務によるコース区分 制度の改定（※1）	✓ 従業員が希望に沿って多様なキャリアを展望できる仕組みとするため、職務によるコース区分を P コース（≒ゼネラリスト）と M コース（≒スペシャリスト）の 2 区分に整理し、M コースを対象にプレイヤーとしてキャリアアップできる職制を新設		
転居転勤によるコース 区分制度の改定	✓ 従業員のキャリアとプライベートの事情にかかる意思表示を柔軟に異動に反映できる仕組みとするため、本人の意向を毎年確認のうえ、希望に応じた配置を行うルールへの見直し		
諸手当等 の見直し	✓ 転居を伴う異動にかかる経済的な負担の軽減を図るため、遠隔地手当を新設 ✓ 新幹線通勤の利用可能範囲の拡大と通勤手当の支給範囲の拡充 ✓ 両立支援の一環として、子どもを対象とした手当を拡充		
定例給与および 初任給の見直し	初任給区分	転居転勤あり（現行比）	転居転勤なし（現行比）
	院卒・大卒	250 千円（+25 千円 ※2）	230 千円（+20 千円 ※2）
	短大卒・高卒	225 千円（+45 千円 ※3）	205 千円（+30 千円 ※3）

※1：P (Professional)：業務範囲を限定しないコース、M (Master)：業務範囲を限定し専門性を追求するコース

※2：院卒・大卒の区分は、現行の大卒・P コースにおける水準との比較

※3：短大卒・高卒の区分は、現行の高卒・P コースにおける水準との比較

3. 改定実施日

2025 年 7 月 1 日（初任給の引上げは 2025 年 4 月入行者より実施）

以 上

本件に関するお問い合わせ先

株式会社広島銀行

人事総務部 人事企画課

TEL (082) 247 - 5151（代表）