



2024 年 5 月 24 日

各 位

愛媛銀行

ベースアップおよび人事・処遇制度の見直しを実施します！

～共に働く職員への人的投資～

当行グループ（頭取 西川 義教）は、昨年度に引き続き、エンゲージメントの向上および物価の高騰等を鑑み、全職員に対し、ベースアップを実施します。

あわせて、シニア社員の活躍推進に向けた制度の導入、株式会社ひめぎんソフトの人事制度改定を実施しますので下記のとおりお知らせします。

今後も共に働く全ての役職員のエンゲージメント向上を目的として、人的投資を積極的に行い、企業価値の向上に努めてまいります。

記

1. ベースアップ

対象者	全職員（行員・関連会社社員・嘱託・パート）
実施内容	・若年層を中心とした傾斜配分とし、最大12％程度の引上げ ・関連会社を含む、当行グループ全体のベースアップは3％以上 ※銀行本体の賃上げ率は4.5％以上
実施日	2024年7月定例給与より引上げ

2. シニア社員の活躍推進に向けた制度の導入

- （1）株式会社 愛媛銀行は、2024年7月よりシニア社員（注1）に適用する「継続雇用規程」を改定（同年7月より運用開始）し、再雇用者が持つ知見やスキルの伝承、後継者育成の支援等に応じた処遇を導入しました。
- （2）今後、シニア層（60歳以上）の構成比が高まるなか、シニア社員の最大限の能力発揮とモチベーション向上に繋げるために、新たに「マイスター手当（注2）」の支給開始と賞与支給率の上限を上げました。

（注1）シニア社員

65歳までの高年齢雇用確保措置の継続雇用制度により再雇用した者を指します。

（注2）マイスター手当

年度毎に担当する職務ランク、評価に応じて、貢献度、専門知識等を総合的に判断の上、毎月の基本給に加えて支給する手当のことです。



3. 株式会社 ひめぎんソフトにおける人事制度改定

(1) 改定日

2024年4月1日

(2) 主な改定内容

項目	主な内容
人事制度 (給与体系・評価等)	①職能給の改定 初任給の引上げに伴い、一部階層のベースアップを実施
	②役付手当の引上げ 給与テーブルを増やすことで人材の流動化に対応
	③職務手当の新設 社員一人ひとりのスキルアップを目的に、公的資格保有者に対するインセンティブとして支給開始
	④資格取得一時金の改定 現在の多様な対象資格から、求められるスキル（資格）に 的を絞った内容に改定
	⑤評価体系の見直し 担当業務の難易度に着眼した評価体系に改定

以上