

2026 年 10 月 30 日

各 位

愛媛銀行

賃金制度の改定およびシニア社員への年俸制の導入について

当行（頭取 西川 義教）は、人的資本の強化と、行員一人ひとりの成長・挑戦を後押しすることを目的として、2026 年 10 月 1 日付で賃金制度を改定しました。また、一定の要件を満たすシニア社員を対象とした年俸制を導入しましたので、下記の通りお知らせいたします。

今回の改定は、職務・役割・本人の意向および専門性をより明確に処遇へ反映することで、公平性と納得性の高い賃金体系を構築するものです。

記

1. 主な改定内容

総合職・エリア総合職の統合	<ul style="list-style-type: none">総合職とエリア総合職を統合し、転勤や営業に関する本人の意向を処遇に反映する「転勤意向手当」及び「営業意向手当」を新設しました。職種の統合により、行員が自身のキャリアやライフプランに応じて、多様な働き方を選択できる制度としました。
管理職への役割給導入	<ul style="list-style-type: none">管理職について、年齢や職能資格に依存せず、担う役割と責任に基づいて処遇する「役割給」を導入しました。役割に応じた機動的な人員配置と、若手行員を含むチャレンジングな登用を後押しします。
専門性の高い人材の育成	<ul style="list-style-type: none">高度な専門業務に従事する行員や、国家資格を有し、将来的に専門職を目指す行員を支援する「エキスパート手当」を新設しました。
赴任に関する手当の見直し	<ul style="list-style-type: none">従来の都市手当及び単身赴任手当を見直し、生活本拠地外への赴任に伴う経済的負担を軽減する「赴任手当」を新設しました。
シニア社員への年俸制の導入	<ul style="list-style-type: none">退職後も、これまで培った専門的な知識や経験を生かし、部店長相当職以上の高度な管理・監督業務を担うシニア社員（注1）を対象として、年俸制を導入しました。経験豊かな人材が、引続き能力を発揮できる環境を整え、その専門性と統率力を組織の力に繋げるものです。 <p>（注1）シニア社員：定年退職後、継続雇用制度により再雇用した者を指します。</p>

2. 実施日

2026 年 10 月 1 日

当行は、今後も行員一人ひとりが能力と専門性を発揮し、自律的なキャリア形成に挑戦できる環境を整備するとともに、多様な人材の活躍を通じて、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

以 上

【お問い合わせ先】 愛媛銀行 企画広報部 TEL 089(933)1111