

## 人事制度改定および人事ポリシー制定について

株式会社百五銀行（頭取 杉浦 雅和）は、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、人事制度を抜本的に改定するとともに、「百五銀行グループ 人事ポリシー」を制定しますので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1 人事制度改定および人事ポリシー制定日

2026年4月1日（水）

#### 2 人事制度改定の概要（詳細は別紙をご覧ください）

テーマ	主な改定項目
処遇のメリハリ・不公平感の改善	職能資格制度の抜本的改定
	職務給割合の引上げと職務給差の拡大
	業績評価（賞与）の見直し
	I種II種＊の賃金差縮小と転居転勤者への手当支給
専任・シニア層の活躍促進	定年延長
	役職定年の見直し
キャリア自律・挑戦後押し	キャリアパス制度の新設
	公的資格等取得褒賞制度の拡充
	エキスパート制度の新設と公募異動の拡大
人材・働き方の多様化	スタッフコースの新設
	フレックスタイム制の導入

\* I種：転居をともなう異動あり、II種：転居をともなう異動には同意が必要

#### 3 人事ポリシーの概要（詳細は別紙をご覧ください）

##### （1）人的資本経営のめざす姿

- 良き社会人として、知見を深め、常に挑戦を続ける集団
- 一人ひとりが能力を最大限に發揮し、いきいきと働くことのできる組織

##### （2）人事の果たすべき使命

- 多様な個性・価値観の結集
- 人的資本への投資
- 企業価値の向上および地域への貢献

##### （3）人材マネジメントにおける基本方針

# 人事制度改定（全体像）

## 長期ビジョン・経営目標

## 企業理念

## コーポレートステートメント

### スタッフコースの新設

契約社員の限定正社員化 ⇒ 事務領域の人材定着

### フレックスタイム制の導入

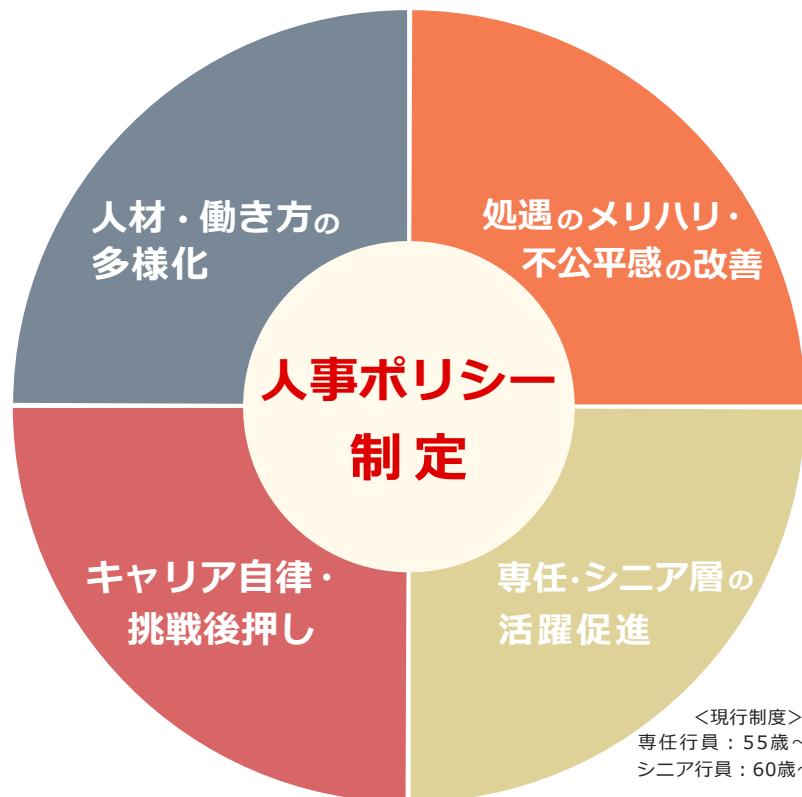
より柔軟な働き方の実現 ⇒ 長時間労働の抑制

### キャリアパス制度の新設、 公的資格等取得褒賞制度の拡充

- ・自律的なキャリア形成を促す制度新設
- ・公的資格取得にかかる褒賞金の引上げ

### エキスパート制度（EX制度）の新設と 公募異動の拡大

- ・EX制度：専門性を高めたい行員の異動範囲限定
- ・公募異動の拡大：意欲的な従業員の挑戦後押し



### 職能資格制度の抜本的改定

最短昇格年数の撤廃等 ⇒ 有能人材の早期登用

### 職務給割合の引上げと職務給差の拡大、 業績評価（賞与）の見直し

貢献度に応じて、賃金・賞与にメリハリ

### I種 II種の賃金差縮小と 転居転勤者への手当支給

不公平感の改善

- \* I種：転居をともなう異動あり
- \* II種：転居をともなう異動には同意が必要

### 定年延長

- ・行員の定年：60歳 ⇒ 65歳
- ・シニア行員（再雇用者）の定年：65歳 ⇒ 70歳

### 役職定年の見直し

60歳以降はジョブ型人事制度に  
※本人が希望し銀行が認めた場合64歳まで所属長が可能

## 従業員意見（従業員アンケート）

# 百五銀行グループの人事制度改定

百五銀行グループは、すべての従業員が持てる力を最大限に発揮できるよう、時代の変化に応じて人と組織の在り方を進化させていくことが重要であると考えています。今般の人事制度改定は、従業員一人ひとりの成長・活躍の機会を広げるとともに、当行グループが持続的に成長していくための「未来への挑戦」の一環です。新たな人事制度のもと、従業員一人ひとりが主体的にキャリアを形成し、働きがいを高め、「挑戦するプロフェッショナル集団」となることをめざします。

## ■ 人事制度改定の背景と目的

### 人的資本の価値最大化に向けて

百五銀行グループは、持続的な成長と企業価値の向上に向け、人的資本を重要な経営資本と位置づけています。一方、現行の人事制度は導入から20年以上が経過し、社会構造や働き方、価値観の変化への対応が課題となっていました。

少子高齢化の進展により、当行グループでも人員構成の高齢化が進んでいます。こうした環境変化を制約ととらえるのではなく、経験豊富な世代の活躍を促進するとともに、若手・中堅人材が在籍年数にとらわれず挑戦し成長できる環境整備が不可欠であると考えています。また、地域金融機関に求められる役割の高度化を踏まえ、従業員一人ひとりのプロ意識と生産性の向上が競争力強化につながると認識しています。

### 多様な人材の挑戦後押しとメリハリのある評価・待遇の実現

今般の人事制度改定では、定年および役職定年の見直しに加え、職能資格制度を改定し、早期登用やキャリア採用を含む、多様な人材活用を進めます。さらに、従業員が自律的にキャリアプランを描き、挑戦できる環境を整えるとともに、役割や責任に応じた待遇体系を整備し、成果や発揮能力を重視した評価・待遇の実現をめざします。

### 従業員エンゲージメントの向上による価値創造基盤の強化

本改定の根底には、「性別や年齢にかかわらず、努力した者が正当に報われる」という考え方があります。制度改定を通じて、従業員の成長と働きがいを高め、変化に強く、持続的に価値を創造できる組織への進化を図っていきます。なお、本改定にもなる人件費の増加は、中長期的な成長を支える人的資本への戦略的投資と位置づけています。

# 百五銀行グループ 人事ポリシー

## 百五銀行グループ 人事ポリシー

### 人的資本経営のめざす姿

■ 良き社会人として、知見を深め、常に挑戦を続ける集団 ■一人ひとりが能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことのできる組織

### 人事の果たすべき使命

#### ● 多様な個性・価値観の結集

百五銀行グループは、いつの時代も信用、発展の基礎は「人」にあることを認識して、一人ひとりの個性や価値観を大切にし、多様な能力や考え方を持った人材がお互いに認め合い、全員が持てる力を存分に発揮できる職場環境を提供します。

#### ● 人的資本への投資

百五銀行グループは、「人」を価値創造の源泉である「資本」としてとらえ、多様な人材が能力を向上させ、その能力を最大限に発揮できるよう、積極的に人的資本へ投資します。

#### ● 企業価値の向上および地域への貢献

百五銀行グループは、従業員の心身の健康や働きがいの向上を実現し、企業価値の向上を図るとともに、クオリティの高いサービスと商品の提供を通じて、地域の発展に貢献します。

### 人材マネジメントにおける基本方針

#### 求める人材像

・百五銀行グループは、高い人間力と豊かな発想を持ち、主体的に行動する人材を求めます。

#### 人材育成

・百五銀行グループは、地域社会の一員としての自覚を持ち、創造力を発揮し地域のために尽くす人材を育成します。  
・百五銀行グループは、一人ひとりの長所を伸ばし、学び続ける組織をつくるとともに、誰からでも学ぶ姿勢や飽くなき向上心を持った、熱意あふれる従業員の成長を支援します。

#### 提供する環境

・百五銀行グループは、貴重な財産である人材が成長、活躍できるよう、多様な人材がお互いを高め合いながら挑戦できる環境を整え、努力する従業員に対して公平に機会を提供します。

#### 評価・待遇

・百五銀行グループは、性別や年齢に関係なく、成果・貢献度や発揮能力に応じてメリハリのある公正な評価と待遇を実現します。

# 百五銀行グループの人事ポリシー制定

百五銀行グループは、信用を大切にする社会をささえるための基礎は、いつの時代も「人」であると考えます。

「百五銀行グループ 人事ポリシー」は、当行グループの人に対する考え方を表すものです。

人を大切にする経営の実現を通じて、生きがい、働きがいのある社会の実現に努めます。

## ■ 人事ポリシー制定の経緯と目的

### 人に対する明確な共通指針の必要性

百五銀行グループはこれまで、企業理念などにおいて一貫して「人」を最も重要な資本と位置づけ、その成長や挑戦を大切にする考え方を示していました。しかし、それらに入れられた「人」に対する想いは、企業理念などのなかに分散して表現されており、人事に関わる判断や取組みにおいて必ずしも明確な共通指針として整理されているとはいえない状況にありました。

### 人を大切にする経営の実現に向けて

こうした背景を踏まえ、企業理念などにうたわれている「人」に対する考え方や価値観を、今般の人事制度改定とあわせて整理しました。百五銀行グループが大切にしてきた「人」への姿勢を一貫性のある形で明文化し、人事に関するあらゆる制度・施策・意思決定の拠り所とする目的として、人事ポリシーを制定します。

本ポリシーは、百五銀行グループの「人」に対する基本的な考え方を明確にするとともに、従業員一人ひとりが共通の価値観のもとで成長し、企業理念の実現に向けて主体的に挑戦し続けるための基盤となるものです。