

2022年7月13日

各位

## 人事制度の改定について

～お客さまへの価値提供力を高めるために～

株式会社伊予銀行（頭取 三好 賢治）は、お客さまへの価値提供力を高めるために、6年ぶりに大きく人事制度を改定しますので、下記のとおりお知らせいたします。

当行は、2016年10月に女性のキャリアアップ推進に向けたコース別人事制度の再編や役職定年制度の廃止など人事制度を大きく改定し、それ以降も、完全フレックスタイム制や在宅勤務、副業制度、ビジネスカジュアル、ビジネスネーム（旧姓利用）、介護のために長期休業できる制度、エンゲージメント計測ツールの導入など、従業員が生き活きと働ける職場づくりに取り組んでまいりました。

今回、これまでのゼネラリストの育成から舵を切り、メンバーシップ型<sup>※1</sup>とジョブ型<sup>※2</sup>の要素をハイブリッドしたコース別人事制度への改定やキャリアフィールドという新しい概念の導入などを行い、「2021年度中期経営計画」に掲げる長期ビジョン「新たな価値を創造・提供し続ける企業グループ」の実現に取り組んでまいります。

※1 新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金等を特徴とする日本型雇用システム

※2 特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てる雇用システム

### 記

#### ○改定日

2022年10月1日（土）

#### ○人事制度改定の目的

「専門性を高めた共創人財」や「領域ごとの専門人財」といった多様な人財が、適材適所や適所適材で能力を最大限発揮し、お客さまや行内の課題を解決していく「コンサルティング集団」となることで、「新たな価値を創造・提供し続ける企業グループ」を目指す。

#### ○主な改定内容

##### <いよぎん版ジョブ型人財マネジメント>

- ・「総合職」と「特定総合職」を新「総合職」に統合
- ・新「総合職」を8つのキャリアフィールドに細分化
- ・専門職コースの新設
- ・「職能基準」＋「仕事基準」の賃金制度へ改定

##### <抜擢・チャレンジ>

- ・職能資格の階層を削減するとともに、上位資格への登用年次を短縮
- ・キャリアチャレンジ制度の見直し（カムバック制度の導入等）
- ・リカレント教育を受けやすい環境整備

##### <ダイバーシティ&インクルージョン>

- ・総合職の転居転勤有無の柔軟化
- ・通勤手段の多様化（高速道路や特急電車通勤の解禁等）
- ・70歳までの就労環境整備（再雇用期限の延長）
- ・リファラル（紹介）採用制度の導入

以上

企業理念 「潤いと活力ある地域の明日を創る」「最適のサービスで信頼に応える」「感謝の心でベストをつくす」

## お客さま・銀行

コンサルティング力強化  
外部連携の充実  
非対面取引の拡大  
業務の高度化

「2021年度中期経営計画」長期ビジョン（長期的に目指す姿）  
**新たな価値を創造・提供し続ける企業グループ**

## 従業員

中途採用の増加  
専門性の高い従業員  
シニアの就労意欲  
WLBの多様化

## 求められる人財像 コンサルティング集団

専門性を高めた共創人財  
(一型からT型人財へシフト)

領域ごとの専門人財  
(I型、II型人財の確保)

適材適所や適所適材で能力を最大限発揮する多様な人財

法人

個人

シップ

マーケット

テクノロジー

プランニング

リスク  
マネジメント

サポート

専門

オフィス

## 人事制度改定のポイント

### 人事制度改定の基本方針

～お客さまへの価値提供力を高めるために～

従業員の専門能力育成や自律的キャリア形成を支援する、メンバーシップ型とジョブ型をハイブリットした『**いよぎん版ジョブ型人財マネジメント**』へ転換する。

年齢、性別、資格等に関わらず、役割に相応しい人財を『**抜擢**』するとともに、従業員が「やりがい」「働きがい」をもって積極的に『**チャレンジ**』できる仕組みを増やす。

『**ダイバーシティ&インクルージョン**』をより一層推進し、従業員の多様な価値観を尊重し個性あふれる能力を最大限発揮できる、柔軟で納得感ある制度に変更する。

## 人事制度改定の内容

従業員の専門能力育成や自律的キャリア形成を支援する、メンバーシップ型とジョブ型をハイブリットした

### 『いよぎん版ジョブ型人財マネジメント』※へ転換する。

- ✓ 「総合職」と「特定総合職」を新「総合職」に統合
- ✓ 新「総合職」を8つのキャリアフィールドに細分化
- ✓ 「専門職」コースの新設
- ✓ 「職能基準」+「仕事基準」の賃金制度へ改定
- ✓ ポスト給の導入

年齢、性別、資格等に関わらず、役割に相応しい人財を『**抜擢**』するとともに、従業員が「やりがい」「働きがい」をもって積極的に『**チャレンジ**』できる仕組みを増やす。

- ✓ 職能資格の階層削減
- ✓ 上位資格への登用年次短縮
- ✓ 多面的評価方式の見直し
- ✓ キャリアチャレンジ制度の見直し
- ✓ リカレント教育を受けやすい環境整備
- ✓ 中高年層のリスクリング

『**ダイバーシティ&インクルージョン**』をより一層推進し、従業員の多様な価値観を尊重し個性あふれる能力を最大限発揮できる、柔軟で納得感ある制度に変更する。

- ✓ 総合職の転居転勤有無の柔軟化
- ✓ 通勤手当の拡充
- ✓ 70歳までの就労環境整備（再雇用期間の延長）
- ✓ リファラル（紹介）採用制度の導入

※『いよぎん版ジョブ型人財マネジメント』とは、「メンバーシップ型の育成」を前提としつつも、上位資格になるほど「自律的キャリア形成」「キャリアフィールド」「ポスト」といったジョブ型の色彩が強くなる総合職（専門性を高めた共創人財）と、「仕事に人を割り当てるジョブ型」を前提としつつも、その職務内容には柔軟性を保ちながら、長期に亘って地域や銀行に貢献するというメンバーシップ型の特徴を持った様々な専門職（領域ごとの専門人財）等の一人ひとりを、お客さまへの価値提供力を高めるために配置し、その「能力」「役割と達成状況」「責任」によって処遇していく人財マネジメントの在り方