



2026年4月1日

株式会社あいち銀行

人事制度の改定について

～シニア層の処遇を見直し、多様な人財が長く活躍できる環境づくり～

株式会社あいち銀行（代表取締役頭取 鈴木 武裕）は、シニア層をはじめとする多様な人財が、担っている役割や果たした成果に応じて報われる仕組みを一層強化するため、2026年4月1日より人事制度を改定しますので、下記のとおりお知らせします。

本改定により、「役割への貢献に処遇で応える」ことを一段と明確にした新たな報酬体系を構築します。

記

1. 制度改定の主な内容

今回の改定では、55歳以降の「専任職」および60歳以降の「嘱託員」を中心に、シニア層の役割・責任に応じた処遇を一層明確にすることで、「役割への貢献に処遇で応える」仕組みを具体化します。

(1) 専任職給与制度の見直し（2026年4月1日開始）

当行では、55歳から60歳までの職員を専任職と位置づけています。専任職制度は、55歳から60歳への定年延長時に導入されて以降、シニア層の活躍を支える重要な枠組みとして運用されてきました。今般、専任職が担う役割への貢献に対し、より納得性の高い処遇を行うため、以下の見直しを実施します。

◆専任職基本給の引き上げ

◆ライン職以外の役席相当職に対する役割給の引き上げ

これにより、高い専門性や貢献を発揮する専任職が、役割に見合った処遇を受けられる仕組みを強化し、シニア層の意欲的な活躍を後押しします。

(2) 嘱託員給与制度の見直し（2026年4月1日開始）

定年再雇用者である嘱託員は、永年培ってきた知見・経験を活かし、現場の第一線を支えるとともに、次世代へのノウハウ継承や人財育成にも重要な役割を担っています。

業務の高度化・専門化が進む中、嘱託員がモチベーション高く活躍し続けることができるよう、その役割や責任の大きさを適切に処遇へ結びつけるため、以下の見直しを実施します。

◆嘱託員基本給の引き上げ

◆嘱託員役割給の新設および昇格運用の開始

これにより、定年後も第一線で活躍する嘱託員の役割・責任の大きさを処遇に反映し、キャリア継続への意欲向上につなげていきます。

2. 人事制度改定の背景と基本コンセプト

当行は、人的資本こそが企業価値の源泉であるとの考えのもと、「愛知県 No. 1 の地域金融グループ」の実現に向けて、人財ポートフォリオの最適化やエンゲージメントの向上など、人的資本経営の強化に継続的に取り組んでいます。

少子高齢化や人生 100 年時代の到来、定年後も働きたいという意識の高まりを背景に、シニア層が長期にわたり意欲的に活躍し続けることは、地域金融機関にとっても一層重要となっています。当行でもシニア層の比率が高まる中、役割への貢献度合いがより明確に処遇へ反映される新たな報酬体系への見直しが喫緊の課題となっていました。

本改定は、あいちフィナンシャルグループ 第2次中期経営計画に沿った人的資本経営の取組みとして、次の基本コンセプトのもと設計しています。

- ① 行員一人ひとりが自分らしく能力を発揮し、モチベーション高く働くことができる給与体系とする
- ② 性別や年齢に関わらず、自身の成長のために高い意欲を持って挑戦できる風土を醸成する
- ③ 多様な人財が活躍するなかで、公平公正で納得性のある評価・処遇される人事制度を目指す

当行は、経営理念(経営ビジョン)のバリューにおいて「ES 経営・健康経営の実践により、すべての役職員の幸せを実現します」を掲げています。今後も、人的資本への積極的な投資と、役割への貢献に処遇で応える人事制度の高度化を通じて、行員一人ひとりの働きがいと、地域社会への価値提供の最大化に取り組んでまいります。

以 上