

2023年5月8日

各位

新人事制度の運用開始と賃上げの実施について

株式会社山形銀行（頭取 長谷川 吉茂）は、長期ビジョンである「金融・産業参画型ハイブリッドカンパニー」の実現に向けて、プロフェッショナル人財の育成や職員のエンゲージメント向上につなげていくため、16年ぶりに人事制度を改定し、2023年5月1日より新制度の運用を開始しました。

また、人事制度改定に伴う給与テーブルの見直しに加え、特別一時金の支給を行い、賃金水準の引き上げを実施します。

当行は、これからも職員一人一人がやりがいをもって働くことができる組織づくりに取り組み、人的資本価値の向上に努めてまいります。

記

1. 新人事制度の運用開始 別紙

2. 新人事制度の運用開始および特別一時金支給による賃上げ

人事制度改定による給与テーブルの見直し、定時昇給、特別一時金の支給等により、平均 5.55% の賃上げを行う。

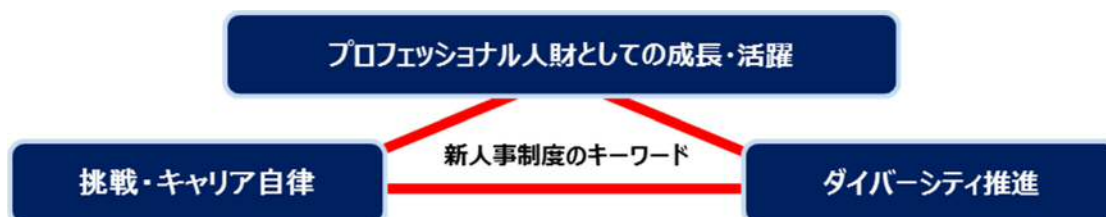
以上

本件に関するお問い合わせ先
経営企画部 広報室
TEL 023-623-1221（代表）
【受付時間】9:00~17:00

人事制度の改定について

1. 人事制度改定の基本的な考え方

- 経営戦略の実現に向けて、職員一人一人がコンサルティング能力や専門性を高めていき、プロフェッショナル人財として成長・活躍できるキャリアフィールドを整備する
- 職員の積極的な挑戦や自律的なキャリア形成を支援し、主体的な行動と成果に報いることで、やりがいや働きがいを高める制度を構築する
- 職員の多様な価値観を尊重し、年齢や性別等に関わらず、自身の強みや持ち味を最大限に発揮できる、柔軟で納得性の高い制度に変更する



2. 主な改定内容

プロフェッショナル人財としての成長・活躍	総合職とエリア総合職を「基幹職」に統合し、「基幹職」、事務に従事する「サポート職」、高度専門業務に従事する「専門職」の3コースを新設
	基幹職コースに特定キャリアを希望できるキャリアフィールド（法人、個人、IT・デジタル、リスクマネジメント、マーケット）を設定
	役割重視の等級制度・給与制度へ改定 給与テーブルの見直しに伴う賃上げ率は3.29%（うち若年層4.44%）
挑戦・キャリア自律	キャリアチャレンジの制度・仕組みの拡充 研修・ジョブ公募・副業等、自律的なキャリア形成を支援する制度・仕組みを拡充
	チャレンジ目標制度の導入 挑戦する企業風土づくりに向け、自身の「チャレンジ」となる取り組みを目標に設定
	上位職位への早期登用
ダイバーシティ推進	転居を伴う転勤の有無の選択制 ライフイベント等に応じて選択でき、転居転勤可の場合は手当を支給
	先任行員制度の廃止 一定年齢以上になる職員を先任行員として区別する制度を廃止
	パートナー帯同制度の制定 希望により配偶者と同居可能なエリアにおいて勤務することができる制度を制定
	不妊治療と仕事の両立を支援する特別休暇の新設（4月1日先行実施）