77 七十七銀行

News Release 2023年3月1日



人的資本価値の向上に向けた「人事制度改革」および「特別奨励金支給」等について 〜挑戦的な企業文化の確立とエンゲージメント向上による「なりたい姿」の実現〜

株式会社七十七銀行(頭取 小林 英文)では、挑戦的な企業文化の確立と職員のエンゲージメント向上による人的資本価値の向上のために「人事制度改革」ならびに七十七銀行行員持株会を通じた「特別奨励金支給」等を実施しますので、下記の通りお知らせいたします。

当行は、挑戦的な企業文化の確立と職員のエンゲージメント向上に向けた取組みを通じて、Vision2030に掲げる「なりたい姿」の実現による企業価値と人的資本価値の向上に努めてまいります。

記

人事制度改革は、2021年4月からスタートした「Vision2030 ~未来を切り拓くリーディングカンパニー~」における企業文化改革戦略の一環として実施するものであり、人事制度の改定としては10年ぶり、抜本的な給与体系の見直しとしては57年ぶりとなります。特別奨励金は、行員の経営参画意識の高揚と当行の中長期的な企業価値向上に向けた

特別奨励金は、行真の経営を画意識の高揚と当行の中長期的な企業価値向上に向けた 行員のモラール・アップを図る観点から実施するものであり、「持株会特別奨励金スキーム」 (以下「本スキーム」といいます。)を活用して、当行行員に対し特別奨励金として当行 株式を支給します。

また、特別奨励金とあわせて、職員のモチベーション向上を図る観点から、行員等に対して一時金を一律支給します。

く実施内容>

項 目	実施日	内 容	
人事制度改革	2023年4月1日	別紙1をご覧ください	
特別奨励金支給等	2023年3月15日	別紙2をご覧ください	

(関連するSDGs)





S D G s (Sustainable **D**evelopment **G**oal**s**)

2015年9月に、国連に加盟する全ての国が全会一致で採択した国際目標であり、17のゴールと、169のターゲットから構成されています。

七十七グループは2020年7月に「七十七グループのSDGs宣言 \sim もっと、ずっと、地域と共に。 \sim 」を表明し、SDGsに対する取組みを更に強化するため、2021年10月より「SDGs実践計画」を策定しております。







(別紙1)

人事制度改革について

1. Vision2030に掲げる「なりたい姿」の実現に向けた人事制度改革

「Vision2030」~表系を切り描くリーディングカンバニー~

七十七グループは、地域社会の繁栄のため、最良のソリューションで感動と信頼を積み重ね、ステークホルダーとともに、宮城・東北から活躍のフィールドを切り拓いていくリーディングカンパニーを目指します < Vision 2030 における4つの重点戦略 >

I 顧 客 満 足 度 サンバーワン戦略

■ 生産性倍増戦略

Ⅲ 地 域 成 長 戦 略

Ⅳ 企業文化改革戦略

人事制度改革の背景

◆ **求められる仕事の質の変化**:「正確・迅速な事務処理」から「付加価値の高いコンサルティング」へ

◆ 事業領域や価値観の多様化:幅広い分野で高い専門性、仕事と私生活の両立重視

◆ 挑戦的な企業文化への改革:失敗を恐れず新しいことや高い目標に挑戦する企業文化の確立

「挑戦的な企業文化」の確立に向けた人事制度改革の実施

2. 人事制度改革のコンセプト

人事制度改革の基本的な考え方

- 1. 職務や役割の違いを適切に評価し処遇に反映することにより、より付加価値の高い職務への挑戦を促す観点から、**職能資格から職務を重視する人事制度へシフト**する
- 2. 就業意識や価値観の多様化などに応じた自律的なキャリア形成を可能にする観点等から、**職務や 役割に応じた区分により職務給を細分化**するとともに、**専門職制度を導入**する
- 3. 職務ごとの特性や挑戦意欲等を適正に評価し、より柔軟な登用を行うとともに、評価に対する納得性を高め人材育成につなげていく観点から、**人事評価制度を見直す**

人事制度改革のキーワード:「挑戦」「選択」「エンゲージメント」

挑戦

昨日の自分よりも成長すること を意識しながらチャレンジし、

モチベーション高く仕事に取組

むことができる

エンゲージメント

一人ひとりの多様な価値観が受け止められ、 自分らしく働ける環境 が選択できる

選 択(多様性)

挑戦的な 企業文化の確立 充実したコミュニケーションのもと、銀行と 職員がお互いに期待 し、その期待に応え合 う、双方向の確固たる 信頼関係を構築

3. 人事制度改革等の主な内容

). 入事制及以半寺の工体的台							
身	主な内容							
挑戦	・職能型給与体系から職務型(ジョブ型)給与体系への見直し (資格・能力重視から職務・役割重視の給与体系へ) ・職能資格における最低在位年数(年次要素)の廃止							
人事制度 (給与体系等)	・・・シニア層の行員の職務内容および処遇の見直し							
選択 (多様性) 多様な働き方の 選択肢拡充	 ・専門職(エキスパート、スペシャリスト)制度の導入 ・70歳までの雇用期間延長 ・ライフプラン休職制度の導入 ・育児にかかる両立支援制度の拡充 ・育児休業早期復職支援制度の導入 ・副業・兼業制度の導入 ・ジョブリターン(中途退職者再雇用)制度の導入 							
エンケ で・シャメント 人事評価制度等	・人事評価制度の見直し・1on1ミーティングの導入・スキルチェックシートの導入・初任給の引上げ							

(詳細内容)

項目	主な内容
人事制度 (給与体系等)	・職能型給与体系から職務型(ジョブ型)給与体系への見直し 職務や役割の違いを適切に評価し処遇に反映することにより、付加価値の 高い職務への挑戦を促す観点から、職能資格から職務を重視する給与体系 にシフト
	・職能資格における最低在位年数(年次要素)の廃止 入行年次等に関わらず、能力や実績等に応じて柔軟かつ早期登用を可能に する観点から、職能資格に応じて規定している最低在位年数を廃止
	・シニア層の行員の職務内容および処遇の見直し 55歳以上の行員の職務や役割の違いを適切に評価し処遇に反映するとと もに、これまで蓄積したスキル等を最大限発揮できるよう、職務内容およ び処遇を見直し
多様な働き方の 選択肢拡充	・専門職(エキスパート、スペシャリスト)制度の導入 高い専門性を発揮し、専門分野に特化して従事する内部人材を対象とした 「専門職(エキスパート)制度」と、極めて高い専門性を有する外部人材 等を対象とした年俸制の「高度専門職(スペシャリスト)制度」を導入 ・70歳までの雇用期間延長 一定の条件を満たす業務嘱託(60歳以上の再雇用者)について、70歳ま で雇用期間を延長

			~ 1 > -1			
項目	_ /°-	- > /LIM/	主な内	答		
	・ライフプラン休職制度の導入					
	多様なライフプランおよびキャリアプランの実現をサポートする観点か					
	ら、留学や配偶者の国内外の転勤への同行、不妊治療等に活用できる長期					
	間休職制度「ライフプラン休職制度」を導入					
	・育児にかかる両立支援制度の拡充					
	「育児にかかる時短制度」等の利用対象期間および勤務時間の選択肢の拡					
	充、「育児休業の有給期間」を現行の3日間から10日間に拡大等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・					
多様な働き方の	・育児休業早期復職支援制度の導入					
	産育休を取得した行員の早期復職を支援する観点から、一定の条件を満た					
選択肢拡充	した場合に毎月20,000円の支援金を支給					
	・副業・兼業制度の導入					
					様なライフプランの - ************************************	
					に副業制度、当行グ	
				る社内兼業制度を		
				用)制度の導力		
					再雇用制度を見直	
				していた再雇用す	対象者の退職事由に	
	「転職、起業」を追加					
	・人事評価制度の見直し					
	トライ&エラーを許容する挑戦的な企業文化の醸成を図るとともに、業務の短期を超されて、1月、2008年を開発する親よれた。「チャーンジー					
	の垣根を超えたチームワークの発揮を期待する観点から、「チャレンジ」					
	と「チームワーク」を重視した評価項目に見直し .1on1ミーティングの道 3					
	・1on1ミーティングの導入					
	コミュニケーションの質と量を高めるとともに、自律的な成長・キャリア					
	形成を促す観点から、上司と部下の1対1の定期的な面談「1on1ミーティング」を通る					
	ィング」を導入 ・フセルチェックシートの道 1					
	・スキルチェックシートの導入 行員の業務遂行レベルを可視化し、スキルアップおよびリスキリングに向					
	付員の業務逐行レベルを可視化し、スキルアップおよびリスキリングに同けて効果的な業務スキル習得を支援する観点から、「スキルチェックシー					
	りて効果的な果務人イル首侍を又抜りる観点から、「人イルナエックシート」を導入					
	・初任給の引上げ					
人事評価制度等	優秀な人材確保の観点から、初任給を一律12,500円引上げするととも					
	に、若手層の定例給与を引上げ					
			TD /=	71.1.1.877		
	新卒区分	コース	現 行	引上げ後	差異	
	大学院卒	F	209,500	222,000		
		A	194,500	207,000	<u>, </u>	
	大学卒	F	207,500	220,000	全層	
		Α	192,500	205,000	+12,500	
	短大卒	Α	153,500	166,000		
	高校卒	Α	140,500	153,000		
	注. F(フリー): 転居を伴う転勤のあるコース					

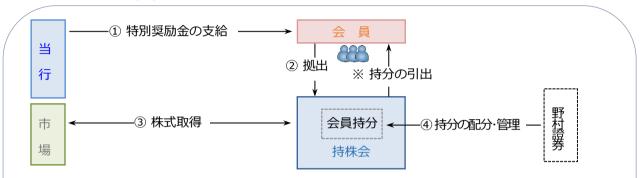
(別紙2)

七十七銀行行員持株会を通じた特別奨励金および一時金支給について

1. 特別奨励金の支給目的

行員が当行株式を保有することで、行員の経営参画意識の高揚を図るとともに、当 行の中長期的な企業価値の向上に向けたモラール・アップを企図したものです。本ス キームを契機として、持株会未加入の行員に加入を促すことで、より多くの行員が株 主の皆さまと中長期的な企業価値を共有することにつながるものと考えております。

2. 本スキームの仕組み



- ① 当行は会員に特別奨励金を支給します。
- ② 会員は支給された特別奨励金を持株会に拠出します。
- ③ 持株会は会員から拠出された特別奨励金をとりまとめ、株式を市場から取得いたします。
- ④ 当行株式は、持株会が持株事務を委託している野村證券株式会社を通じて、持株会内の会員持分に 配分・管理されます。
- ※ 会員は割当てられた当行株式を個人名義の証券口座に任意に引き出すことができます。

3. 本スキームにおける当行株式の付与方法

持株会会員に対し、職能資格等に応じて特別奨励金を支給します。割当先となる持株会の概要は以下のとおりです。

- (1)名 称:七十七銀行行員持株会
- (2) 所 在 地:宮城県仙台市青葉区中央3-3-20
- (3) 理 事 長: 皆川 哲也
- (4)保有株式数:1,205,641株(2022年12月31日現在)
- (5) 保有比率: 1.61%(発行済株式数に対する比率)

4. 特別奨励金割当条件

2023年3月1日時点で持株会会員であること。

5. 付与する当行株式総数(予定)

2023年2月28日の東京証券取引所における当行株式の終値である2,426円を基に算出した付与する当行株式総数は約72,000株となる予定です。

6. 一時金の支給

職員のモチベーション向上を図る観点から、上記特別奨励金とは別に、行員およびパートタイマー等当行と直接雇用関係にある者に対して、職能資格や職位、雇用形態等にかかわらず、一律30,000円を現金支給します。

以上

人事制度改革等による賃上げについて



- 注1. 人事制度改革による初任給・若年層の処遇引上げ等、給与テーブル見直しに伴う賃 上げ率となります
- 注2. 人事制度改革においては、給与テーブルの抜本的な見直しを実施していることから、 給与が変動する行員に対して一定期間支給する調整手当の賃上げ率となります
- 注3. 今般支給する特別奨励金(株式)および一時金(現金)の賃上げ率となります
- 注4. 表記の賃上げ率は一人当たり平均の年換算で、毎月支給している定例給与に対する 割合となります

以上