

2025年3月31日

グループ子会社の人事制度改定について

株式会社ひろぎんホールディングス（社長 部谷 俊雄）では、「中期計画 2024」で掲げた高い理想や目標の達成に向け、当社グループの最大の財産である従業員の能力発揮の促進とウェルビーイングの実現、およびグループ経営の一層の高度化を企図し、グループ子会社の人事制度を抜本的に改定しますので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 人事制度改定の考え方

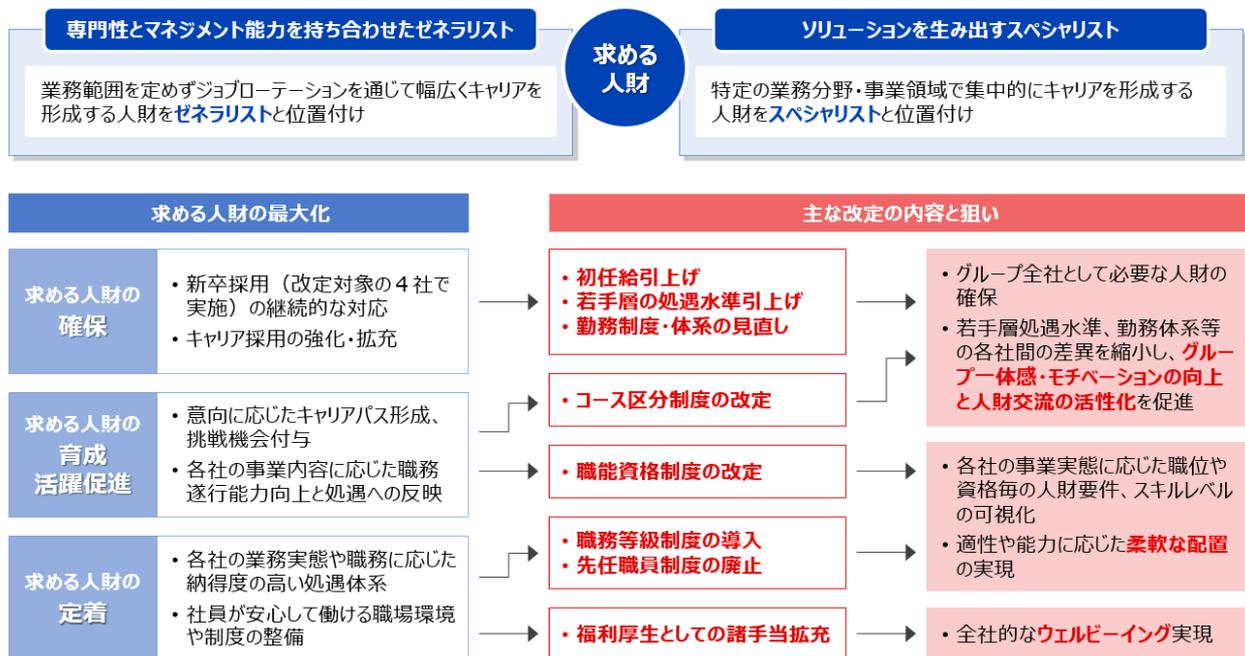
当社グループでは、「中期計画 2024」においてグループとして求める人財を定めており、その最大化（人財の確保、能力発揮に向けた育成・活躍支援、定着）を図ることが理想の実現に向けて必要不可欠であると考えています。

この目的を達成するため、グループ傘下の株式会社広島銀行、ひろぎん証券株式会社、ひろぎんリース株式会社、ひろぎん I Tソリューションズ株式会社の4社を対象として、人事制度を大幅に改定します。

本改定は人的資本投資の一環として初任給を含む賃金テーブルの改定とあわせて実施するものであり、4社合計の年間の総投資額は約25億円となり、賞与を含めた年間の賃上げ率は10%程度となる見込みです。

本改定により、グループ経営の一層の高度化を図り、〈地域総合サービスグループ〉として引き続きグループ一体となって地域社会・お客さまのあらゆる課題解決に向けた取組みを進めてまいります。

■ 当社グループの求める人財と人事制度改定のポイント（詳細については別紙をご覧ください）



2. 改定実施日

2025年4月1日：ひろぎん証券、ひろぎんリース、ひろぎん I Tソリューションズ
2025年7月1日：広島銀行（初任給の改定は2025年4月1日）

以上

本件に関するお問い合わせ先

株式会社ひろぎんホールディングス
経営管理部 人事総務グループ
Tel (082) 245 - 5151（代表）

【広島銀行】

従来の資格制度の廃止	✓ 10段階ある従来の資格区分を廃止し、適財適所での配置・登用および年次や年功によらない昇格・昇進に関し、柔軟な対応を実施		
先任職員制度（役職定年）の廃止	✓ 先任職員制度（年齢による役職定年）を廃止し、属性や年齢に関係なく能力や意欲があれば適性に応じて役職への登用が可能な体系への見直し		
職務によるコース区分制度の改定（※1）	✓ 従業員が希望に沿って多様なキャリアを展望できる仕組みとするため、職務によるコース区分をPコース（≒ゼネラリスト）とMコース（≒スペシャリスト）の2区分に整理し、Mコースを対象にプレイヤーとしてキャリアアップできる職制を新設		
転居転勤によるコース区分制度の改定	✓ 従業員のキャリアとプライベートの事情にかかる意思表示を柔軟に異動に反映できる仕組みとするため、本人の意向を毎年確認のうえ、希望に応じた配置を行うルールへの見直し		
諸手当等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 転居を伴う異動にかかる経済的な負担の軽減を図るため、遠隔地手当を新設 ✓ 新幹線通勤の利用可能範囲の拡大と通勤手当の支給範囲の拡充 ✓ 両立支援の一環として、子どもを対象とした手当を拡充 		
定例給与および初任給の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 従業員のモチベーション向上を図るため、若手層を中心に定例給与を引上げ ✓ 採用競争力確保の観点から、初任給を引上げ 		
	初任給区分	転居転勤あり（現行比）	転居転勤なし（現行比）
	院卒・大卒	250 千円（+25 千円 ※2）	230 千円（+20 千円 ※2）
	短大卒・高卒	225 千円（+45 千円 ※3）	205 千円（+30 千円 ※3）

※1：P(Professional)：業務範囲を限定しないコース、M(Master)：業務範囲を限定し専門性を追求するコース

※2：院卒・大卒の区分は、現行の大卒・Pコースにおける水準との比較

※3：短大卒・高卒の区分は、現行の高卒・Pコースにおける水準との比較

【ひろぎん証券】

資格制度の改定	✓ 適財適所での人員配置・登用を可能とするため、管理職の職能資格区分の廃止と等級体系の細分化によって、職務に応じたきめ細かい処遇を実施		
転居転勤によるコース区分制度の改定	✓ 従業員のキャリアとプライベートの事情にかかる意思表示を柔軟に異動に反映できる仕組みとするため、本人の意向を毎年確認のうえ、希望に応じた配置を行うルールへの見直し		
諸手当等の見直し	✓ 転居を伴う異動にかかる赴任手当や帰省旅費の拡充		
労働時間および定例給与の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 所定労働時間を7時間30分から8時間に延長（※）し、モチベーション維持・向上の観点から、若手層を中心に定例給与を引上げ（若手層の定例給与は広島銀行と同水準） ✓ 採用競争力確保の観点から、初任給を引上げ 		
	初任給区分	転居転勤あり（現行比）	転居転勤なし（現行比）
	院卒・大卒	250 千円（+27 千円）	230 千円（+27 千円）
	短大卒・高卒	225 千円（+43 千円）	205 千円（+28 千円）

※広島銀行、ひろぎんリース、ひろぎんITソリューションズの所定労働時間（8時間）に統一

【ひろぎんリース】

資格制度の改定	✓ 昇格に必要な経験年数を撤廃し、能力に応じた早期登用を実施	
職務等級制度の導入	✓ 職務の内容に応じた処遇を実現するため、年功要素の強い本俸を廃止し、職務等級制度を導入	
先任職員制度 (役職定年)の廃止	✓ 先任職員制度(年齢による役職定年)を廃止し、属性や年齢に関係なく能力や意欲があれば適性に応じて役職への登用が可能な体系への見直し	
諸手当等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 転居を伴う異動にかかる経済的な負担の軽減を図るため、遠隔地手当を新設 ✓ 両立支援の一環として、子どもを対象とした手当を拡充 	
フレックスタイム制の導入(※1)	✓ 柔軟な働き方の促進により働きがいの向上を実現するため、フレックスタイム制を導入	
定例給与および 初任給の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 従業員のモチベーション向上を図るため、若手層を中心に定例給与を引上げ(若手層の定例給与は広島銀行と同水準) ✓ 採用競争力確保の観点から、初任給を引上げ 	
	初任給区分	転居転勤あり(現行比)※2
	院卒・大卒	250千円(+25千円)

※1：広島銀行、ひろぎん証券、ひろぎん I Tソリューションズは導入済み

※2：「転居転勤なし」の区分は制度上設けておりません

【ひろぎん I Tソリューションズ】

資格制度の改定	✓ 10段階ある資格区分を8段階に削減し、昇格に必要な経験年数を撤廃することで、能力に応じた早期登用を実施		
職務等級制度・職務によるコース区分制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職務の内容に応じた公平な処遇を実現するため、職務等級制度および職務によるコース区分制度を導入 <p>ITプロフェッショナル・コース (Iコース) 高度なITスキル・専門知識を保有し、基幹業務分野で高い専門性を発揮し職務を遂行するコース</p> <p>ビジネスキャリア・コース (Bコース) 管理・サポート分野でスキル・専門性を発揮し職務を遂行するコース</p>		
諸手当等の見直し	✓ 両立支援の一環として、子どもを対象とした手当を拡充		
定例給与および 初任給の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 従業員のモチベーション向上を図るため、若手層を中心に定例給与を引上げ(Iコースの若手層の定例給与は広島銀行と同水準) ✓ 採用競争力確保の観点から、初任給を引上げ 		
	初任給区分	転居転勤なし(※)	
		Iコース	Bコース
	院卒	245千円	220千円
	大卒	230千円	220千円
短大・専門学校・高卒	205千円	205千円	

※「転居転勤あり」の区分は制度上設けておりません

また、コース区分を新設することから、現行比は記載しておりません