

- **高知信用金庫は、令和9年4月に、初任給を27万5,000円へ引き上げ、令和9年度は、定期昇給を含め約6%の給与水準引き上げします。**

各位

令和8年9月4日

未来を創る人を育て、地域の未来を創る。高知信用金庫は、機構改革・人事制度改革とともに、継続的な人的資本投資を実施します。

高知信用金庫(理事長 山崎 久留美)は、中期経営計画「未来世代構築 2025」の実現に向け、令和8年9月から機構改革及び人事制度改革を実施します。

当金庫が目指すのは、金融サービスの提供にとどまらず、地域の可能性を見だし、人や事業者の挑戦を支え、新しい産業や暮らしの価値を生み出す「地域活性化機関」への進化です。その実現に向けて、**組織のあり方、人財の評価・登用、給与・処遇を一体的に見直し、職員一人ひとりの「成果」「成長」「挑戦」がより適切に評価される仕組みへ改革**します。

また、未来を担う人財の確保・育成と、職員が高い意欲を持って挑戦できる環境づくりを進めるため、令和9年4月から給与のベースアップを実施し、大学・大学院卒の初任給を現行の255,000円から275,000円へ20,000円引き上げます。

令和9年度の正職員の給与水準は、ベースアップと定期昇給を合わせ、**約6%の引き上げ**となる見通しです。

1. 機構改革 地域の未来価値を創造する組織へ

今回の機構改革では、健全経営・堅実経営を基本としながら、地域や社会の変化に迅速に対応し、新しい価値を生み出すことのできる組織体制を構築します。

経営戦略、企画開発、地域活性化、システム開発等の機能を強化するとともに、業務運営、リスク管理、内部監査の役割と責任を明確化し、経営のスピードと内部統制の両立を図ります。また、年齢や年次にかかわらず、意欲と能力のある職員が責任ある仕事を担い、新しい業務や地域課題の解決に挑戦できる組織づくりを進めます。

2. 人事制度改革 「成果・成長・挑戦」を評価し、処遇へ反映

新しい人事制度では、職員一人ひとりの貢献を、「**成果** チームや組織として生み出した成果」、「**成長** 本人の能力向上や人材育成、チームへの貢献」、「**挑戦** 新しい業務、改革、地域活性化、新たな価値創造への挑戦と実行」の3つの視点から評価し、賞与、昇給、昇格、役割等へ反映します。

これまで以上に、職員自身が目標を持ち、自ら考え、仲間と協働しながら挑戦することを後押しする制度とします。

3. AR・AM 制度の導入 年齢や年次だけではなく、担う役割と挑戦を処遇へ

令和 8 年度から、職員の役割や責任、成果、挑戦を処遇へ反映する AR 制度（基幹業務責任制度）・AM 制度（準基幹業務責任制度）を導入しました。従来の職位や年次のみを基準とした処遇ではなく、職員が担う役割やミッション、業務への貢献に応じて処遇することで、若手・中堅職員を含め、意欲ある人財がより大きな役割に挑戦できる仕組みとしています。

この AR・AM 制度の導入等により、令和 8 年度は正職員の給与水準を約 5%引き上げました。今回の人事制度改革では、こうした役割に応じた処遇の考え方をさらに定着させ、成果や成長、挑戦が将来のキャリアと処遇につながる制度運営を進めます。

4. 令和 9 年度の給与ベースアップ

定期昇給を含め、正職員の給与水準を約 6%引き上げ

当金庫では、職員の生活基盤の安定と人財確保、さらに一人ひとりの挑戦意欲を高めるため、継続的な給与水準の改善に取り組んでいます。

令和 8 年度には、AR・AM 制度の導入等により、正職員の給与水準を約 5%引き上げました。

さらに令和 9 年 4 月から給与のベースアップを実施し、定期昇給と合わせて、正職員の給与水準を約 6%引き上げる見通しです。

単年度の賃上げではなく、職員が担う役割や成果、成長、挑戦を適切に処遇へ反映しながら、継続的な人的資本投資を進めていきます。

給与水準引き上げの推移

年度	主な内容	給与水準
令和 8 年度	AR・AM 制度の導入等	約 5%引き上げ
令和 9 年度	ベースアップ+定期昇給	約 6%引き上げ見込み

5. 初任給を 275,000 円へ

令和 9 年 4 月以降に採用する大学・大学院卒の新卒職員について、初任給を次のとおり改定します。

現行 255,000 円 → 改定後 275,000 円（20,000 円引き上げ）

若い世代が安心して高知で働き、地域の未来づくりに挑戦できる環境を整えるとともに、地域内外から多様で意欲ある人財を積極的に迎えていきます。

また、初任給のみを引き上げるのではなく、既存の若手職員を含めた給与体系全体のバランスを見直し、入庫後も成長や役割に応じて処遇が着実に向上する仕組みとしています。

6. 令和 9 年度の年収水準

令和 9 年度の給与改定後は、正職員の年収水準について、次の水準を見込んでいます。

職位別参考年収

区分	令和 9 年度参考年収
正職員平均	約 703 万円（平均年齢 37.8 歳）
一般職	約 515 万円（平均年齢 23.5 歳）
初級・中級管理職クラス	約 646 万円（平均年齢 37.9 歳）
管理職クラス（初級・中級を除く）	約 990 万円（平均年齢 46.5 歳）

さらに、採用希望者が将来のキャリアと処遇をイメージしやすいよう、標準的なキャリアモデルについても年収例を示します。

キャリア別モデル年収

区分	令和 9 年度参考年収
A M 職・中級管理職	約 730 万円（年齢 33 歳）
A R 職・上級管理職	約 1,127 万円（年齢 46 歳）

*モデル年収は、令和 9 年度の給与改定後の基本給、賞与、役付手当、責任手当て及び A R・A M 制度による処遇等を含む標準的なモデルです。

*実際の年収は、職位、担う役割、評価、各種手当等により異なります。

7. 若手から管理職まで、挑戦する人財を処遇します。

今般の改革で重視しているのは、年齢や年次だけではなく、職員一人ひとりの「役割」、「成果」、「成長」、「挑戦」を適切に評価し、キャリアと処遇へつなげることです。

A R・A M 制度をはじめとした新しい仕組みにより、若手や中堅職員であっても、責任ある役割を担い、成果を生み出すことで、より高い処遇を目指すことのできる人事制度としていきます。

8. 人への投資を、高知の未来への投資へ

当金庫が目指しているのは、職員一人ひとりが安心して働き、学び、成長し、仲間と協働しながら、新しい仕事や地域の課題解決に挑戦できる環境をつくることです。

地域の未来を創るのは、人です。そして、地域の事業者や住民の皆様と最も近い場所で、その未来づくりに向き合う職員一人ひとりが、当金庫にとって最も大切な経営資源です。

高知信用金庫は、機構改革、人事制度改革、人財育成、給与・処遇改善を一体的に進め、「未来を創る人を育て、地域の未来を創る。」という考え方のもと、職員が誇りと

やりがいを持って挑戦できる組織づくりと、地域の未来価値創造に取り組んでまいります。

改革・給与改定の概要

機構改革・人事制度改革 令和8年9月実施

給与ベースアップ 令和9年4月実施

令和8年度の給与水準 AR・AM制度の導入等により、正職員で約5%引き上げ

令和9年度の給与水準 ベースアップ・定期昇給合計で、正職員で約6%引き上げ見込み

大学・大学院卒初任給 255,000円 → 275,000円

人事制度の基本方針 「成果・成長・挑戦」を評価し、役割・昇給・昇格・賞与等へ反映

高知に生きる。人のために働く。

高知信用金庫は、これからも人への投資を通じて、高知の未来により良い価値を還元してまいります。

以 上