

当行では、人材育成を通じた地方創生への貢献に取り組むとともに、働きやすく、働きがいのある職場づくりに向けたさまざまな取り組みを実践しております。

■コンサルティングバンクを目指した組織構成へ

当行の目指す姿である「コンサルティングバンク」の実現に向け、23年ぶりに人事制度を改定しました。
コース別人事制度・資格、人事考課制度、給与体系等を刷新することで、挑戦する風土を醸成し、お客さま・地域社会の発展に貢献できる人材を育成してまいります。

【キャリアスキル認定制度】

行員の自律的なキャリア形成を促進するため、検定試験や実績等を加味した基準を設定し、業務におけるスキル認定を行う制度を導入しました。行員は「キャリア申告制度」によって挑みたい職務を選択し、自立的なスキルアップを行うことで、スキル認定を目指します。

スキル認定レベル

アソシエイト

エキスパート

スペシャリスト

このうち、「エキスパート」「スペシャリスト」を“プロフェッショナル人材”と呼称し、中期経営計画の計数目標にも掲げております。

行内プロフェッショナル人材の目標：110人(23年度末)

■ダイバーシティを実現し、「やりがい」をもって成長できる職場環境へ

当行の「人材育成プラン」に掲げるダイバーシティを推進し、行員の成長をサポートする体制を拡充することで、生涯「やりがい」を持って成長できる職場環境を整備します。

- ・60才の定年まで一貫した資格・賃金体系に変更
- ・個々の働き方に合わせて、転居を伴う異動の可否の事前申告を制度化
- ・個々の目指すキャリアに合わせた研修やOJTを実施
- ・DX推進による働き方改革、リモートワークの環境整備

■働きやすく、働きがいのある職場づくり

●女性活躍推進の取り組み

職場において多様な人材が活躍できる環境を整備することを目的に、管理監督職に占める女性の割合を高める取り組みを行い、2021年度は22.5%となりました。

管理監督職に占める女性割合

2020年度	2021年度	2024年度(目標)
21.0%	22.5%	25%

●有給休暇の取得促進

ワークライフバランスの実現のための有給休暇の取得促進に取り組んだ結果、2017年度は55%だった有給休暇取得率は、2021年度で65%まで上昇しました。今後は、ワークライフバランス向上への体制整備と更なる意識改革の促進のため、2024年度における有給休暇取得率を正規・非正規職員ともに70%以上にする目標を定めております。

※有給休暇取得率：有給休暇取得日数÷付与日数