人的資本への取組み

当行では2021年4月にスタートした中期経営計画「共創Innovation」において、「基盤戦略」として「人財強化」を位置づけ、以下の「人財育成方針」および「社内環境整備方針」に基づき、人的資本に関する取組みを進めております。

■人財育成方針

当行は、人財目標として「地域から必要とされ、地域の信頼を得られ続けるスキルを発揮できる人財」を掲げ、以下記載の方針に基づき、経営陣指導のもと人財育成に取り組んでまいります。

《方針》

1. お客さま・地域社会の発展のためのコンサルティング機能を提供できるスキルを持った人財を育成する
2. 専門性を発揮できるプロフェッショナル人財の育成に取組む
3. 部下の育成支援に係る管理・監督者のマネジメント力の強化をはかる
4. 各々が強みや適性を活かし自律的にキャリア形成を行う体制を整備し、自律・挑戦による成長をサポートする
5. 支店長および本部各部長が先頭に立ち、営業店・本部が一体となって組織全体で人財を育成する

■社内環境整備方針

当行は、すべての役職員が、それぞれの個性や能力を十分に発揮し、やりがいを持って活躍できるよう、行員一人ひとりの自律・挑戦による成長をサポートする、多様性と創造性を尊重した職場環境の整備を推進します。

■方針テーマ

「人財育成方針」および「社内環境方針」を達成するため以下の「方針テーマ」を定め、各種施策の推進に取組んでおります。

◆ 自律人財の育成	「やりがい」ある制度の充実と成長をサポートする仕組みづくり
◆ 挑戦する風土の醸成	挑戦をすることで自己実現を目指せる環境づくり
◆ ダイバーシティ&インクルージョンの推進	多様性を認め合い、個々の能力を発揮できる組織づくり

■目標及び実績

当行では、上記「人財育成方針」および「社内環境整備方針」に基づき、各方針テーマにおいて指標を定めています。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりです。

方針テーマ	項　目	指標・目標（中計「共創Innovation」期間中）		2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
・自律人財の育成 ・挑戦する風土の醸成	・プロフェッショナル人財増強（キャリアスキル認定制度）	・キャリアスキル認定者（累計）	110人	—	—	70人
	・人財開発投資の充実	・一人当たり研修費	30,000円	10,305円	18,146円	22,675円
	・研修強化	・一人当たり研修参加回数	4回	1.40回	3.16回	3.29回
・ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・女性リーダーの養成	・女性部店長人数	15人	2人	9人	13人
	・女性活躍推進	・女性管理・監督職比率	24%	21.8%	22.5%	23.6%
	・育児休業取得推進	・男性育児休業取得率	100%	7.1%	25.0%	26.7%

（注）1. 本目標は、中期経営計画「共創Innovation」期間中（2021年4月～2024年3月）の目標であり、期間最終年度である2023年度末の当行目標を記載しております。実績は各年度末時点の数値を記載しています。
2. キャリアスキル認定者は、当行制度であるキャリアスキル認定制度におけるプロフェッショナル人財（スペシャリスト・エキスパート）を対象としております。
3. 一人当たり研修費は、総研修費を各年度の平均従業員数（嘱託及び臨時従業員を除く）で除して算出しております。
4. 一人当たり研修参加回数は、各年度の総研修参加人数を平均従業員数（嘱託及び臨時従業員を除く）で除して算出しております。
5. 女性部店長人数は、当行における女性リーダー（部店長、部長待遇出向者、エリア支店長、室長、所長等）を対象としております。
6. 女性管理・監督職比率における、管理職とは「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者を、監督職とは管理職の手前の「係長級より上位の役職（上席支店長代理・支店長代理等）」にある労働者を範囲としております。
7. 男性育児休業取得率は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（1991年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。