人的資本への取組み

当行では2024年4月にスタートした中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」において、「人的資本経営の実践」を重点テーマとして、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、すべての役職員が、地域社会の未来を「創り、守り、支える存在」になるために、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おります。

《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、「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「for the FUTURE」期間中）		2021年度実績	2022年度実績	2023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）	150人	—	70人	104人
	・人的資本投資の充実	・一人当たりの人財開発投資額（教育関連費）	400千円	38千円	162千円	249千円
	・人財育成強化	・一人当たり研修参加回数	8回	3.16回	3.29回	4.07回
・ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・女性活躍推進	・女性管理・監督職比率	27%	22.5%	23.6%	24.8%
	・多様な働き方推進	・男性育児休業一人当たり取得日数	14日以上	7.0日	8.0日	8.1日
	・多様性ある職場環境の推進	・障がい者雇用率	3.00%	2.71%	2.80%	2.67%

(注)本目標は、中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」期間中(2024年4月～2027年3月)の目標であり、期間最終年度である2026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おります。

(1)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。

(2)一人当たり人財開発投資額は、総研修費、人財開発関連手当(自己成長サポート手当、スキル手当等)、教育関連システム経費の合計金額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。

(3)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。

(4)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。

(5)男性育児休業一人当たり取得日数は、厚生労働省が明示している『「育児休業平均取得日数」を公表する場合の公表・計算例』に基づいて算出したものであります。

(6)障がい者雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第43条第1項の規定に基づく、障害者雇用率制度における雇用率設定基準にて算出したものであります。

人的資本への取組み

1. プロフェッショナル人財増強（キャリアスキル認定制度）

当行では、行員一人ひとりが各々の強みや適性を活かしたキャリアを選択し、自律的にキャリア形成にチャレンジする風土をつくり、行員の各専門分野におけるスキル向上、プロフェッショナル化を目的に、2022年度より行内認定制度として「キャリアスキル認定制度」を導入し、プロフェッショナル人財の育成に取り組んでおります。

新中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」（2024年4月～2027年3月）においても、この「キャリアスキル認定制度」における認定者の増加を図ることで、当行行員一人ひとりの積極的な自律と挑戦を促し、プロフェッショナル人財の増強を行ってまいります。

2. 人的資本投資の充実

当行では、新中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」（2024年4月～2027年3月）において、すべての役職員が地域社会の未来を「創り、守り、支える存在」になるために、行員の自律的な学習を支援するラーニングマネジメントシステムの新規導入やタレントマネジメントシステムの利用拡充などのシステム投資に加え、研修体制の更なる充実強化を図るなど、自己啓発を含めた人財開発支援に向けた投資に積極的に取り組んでまいります。

3. 人財育成強化

当行では、「地域社会の発展を力強くリードするコンサルティングバンク」を実現する行員を育成するため、2022年度より「人財育成プラン」を策定しております。分野別・スキルレベル別の「分野別コンサルティング育成プログラム」、階層ごとの必要な能力開発を行う「階層別キャリアサポートプログラム」を実施、またWeb研修システムを導入するなど研修体系を整備することで体系的、継続的に行員全体がスキルアップし、一人ひとりが自律的なキャリア形成を行えるよう取り組んでおります。新中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」（2024年4月～2027年3月）においても、「人財育成プラン」の充実を図ることで、各分野別、階層別の研修体系を強化するとともに、管理監督者の人財育成に向けたマネジメントカの強化にも取り組み、営業店・本部が一体となり組織全体で人財を育成してまいります。

4. 女性活躍推進

当行では、イノベーションを生み出す多様な人財が活躍する組織を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を行っております。特に、従業員の約45%を占める女性の活躍推進は、当行の企業価値向上において大きな課題と捉え、人事制度の改定（「総合職」・「一般職」を「営業職」へ統合し「事務職」を新設）や、女性向けの各種研修制度の充実を図り、女性のキャリア形成支援に注力してまいりました。その結果、監督職（上席支店長代理、支店長代理等）における女性比率は着実に増加、女性管理・監督職比率の向上につながっております。

（参考）女性管理職比率及び女性監督職比率の推移

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
女性管理職比率	5.7%	5.8%	6.0%
女性監督職比率	37.7%	39.1%	40.2%

5. 多様な働き方推進

当行では、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、多様な働き方を推進すべく、男性の育児休業取得を支援しており、2023年度には「男性育児休業取得率」が106.7%となりました。新中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」（2024年4月～2027年3月）においては、「男性育児休業一人当たり取得日数」14日以上を目標に掲げ、制度休暇新設の検討を含めた取得しやすい環境づくりに取り組むことにより、更なる推進を図ってまいります。

6. 多様性ある職場環境の推進

当行では、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、多様性と創造性を尊重した職場環境の整備に努めております。新中期経営計画「for the FUTURE ～未来に向けて～」（2024年4月～2027年3月）においては、障がいがある方の職場環境整備の更なる推進を目指して、2024年度中に障がい者雇用グループを組織化し、障がい者が働きやすく、各々の能力を最大限に発揮できるような支援、環境作りに取り組んでまいります。