人的資本経営の取組み

百五銀行グループは、従業員を価値創造の源泉である資本としてとらえ、多様な人材が能力を向上させ、その能力を最大限に発揮できるよう、積極的に人的資本への投資や人材戦略を展開しています。

価値創造の源泉である人的資本への投資／人材戦略

人的資本への投資、人材戦略に関しては、中期経営計画にもとづき、「プロフェッショナル人材の育成」「ダイバーシティの推進」「健康経営の実践」を主要施策とし、グリーン&コンサルバンクグループを実現する人材の育成、組織活性化、組織パフォーマンスの最大化を図っています。
これら人的資本への投資、人材戦略に関する測定可能な指標と目標、進捗状況は以下のとおりです。

人的資本に関する指標

プロフェッショナル人材の育成

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標
プロフェッショナル資格（FP1級等7資格）保有者数	371人	390人	450人
ITパスポート試験累計合格者数	244人	395人	500人

健康経営の実践

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標
プレゼンティーズム損失割合※1	15.8%	16.0%	10%以下
アブセンティーズム平均日数※2	6.1日	5.5日	4日以下
ストレスチェック実施率	98.5%	97.5%	98%
高ストレス者率	4.3%	3.6%	5%以下
精密検査実施率	59.9%	75.0%	70%
有給休暇取得率	70.1%	75.0%	65%

※1 プレゼンティーズム損失割合：病気やケガなどによって仕事のパフォーマンスが低下した割合
※2 アブセンティーズム平均日数：病気やケガなどの体調不良で仕事を休んだ日数（有給休暇含む。0日の者は除いて平均算出）

ダイバーシティの推進

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標
従業員意識調査の働きがいに関する肯定的回答割合	80.1%	80.9%	85%
女性役職者（係長職以上）比率	19.1%	20.1%	25%
女性管理職（支店長相当職）比率	10.0%	9.4%	12%
男性育児休業等取得率	109%	106%	100%
障がい者雇用率（6月1日時点）	3.00%	3.01%	3.00%

その他

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
研修受講回数（のべ）	7,763回	4,373回	4,744回
行内トレーニー人数（のべ）	198人	193人	238人
研修費用	99百万円	106百万円	95百万円
コンプライアンスに関する研修を受けた従業員割合	100%	100%	100%

指標	2019年4月入行	2020年4月入行	2021年4月入行
離職率（新規学卒就職者3年以内）	20.9%	21.1%	26.3%

男女間賃金格差（女性平均賃金÷男性平均賃金×100）

	2022年度	2023年度
全労働者	39.2%	39.7%
正規	60.4%	61.2%
非正規	85.8%	86.7%

正規労働者のうち行員の男女間賃金格差

		2022年度	2023年度
正規労働者のうち行員		65.0%	65.6%
専門職I種※1	役職者※3	86.6%	110.9%
	一般行員	83.5%	90.5%
専門職II種※2	役職者※3	100.2%	102.7%
	一般行員	104.9%	98.6%

- 全労働者の賃金格差が正規・非正規労働者に比して大きい主な要因は、相対的に賃金の低い非正規労働者の女性割合が高いことによるものです。
- 正規労働者の大多数を占める行員についても、勤続年数や役職分布などの違いにより、男女の平均賃金に差が生じていますが、賃金は性別に関係なく同一の基準を適用しています。

※1　専門職Ⅰ種：転居をともなう異動あり
※2　専門職Ⅱ種：転居をともなう異動には同意が必要
※3　役職者：係長職以上

女性管理職比率の向上および男女間賃金格差を是正するための取組み

- 一定の育児休業期間を職能資格制度の在任年数に算入するよう制度改定を行うなど、女性がライフイベントを迎えてもキャリアが中断しない仕組みを構築し、仕事と家庭との両立支援の充実を図っています。
- 女性行員の職域機会の拡大や自律的なキャリア形成支援により、女性が能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、男女間の賃金格差の解消に努めています。

人材育成

人材育成方針

当行が長期ビジョンで掲げる「グリーン&コンサルバンクグループ」を推し進め、地域・お客さまから「頼りにされる銀行」となるため、求める人材像を「高いモラルと豊かな発想で行動する自立した企業人」と定め、主体的に「学び」「考え」「前進（行動）」（STUDY・THINK・ADVANCE）する行員を育成しています。そして、「OJT指導」「OFF-JT（研修等）」「自己啓発」の3つの相乗効果を通じて成長を促し、全行員がより地域・お客さまに役立つ真のプロフェッショナル人材となることをめざしています。

常に挑戦を続けるプロフェッショナル集団をめざします

当行は、企業理念およびコーポレートステートメントである「FRONTIER BANKING」を実践していくため、上記の「人材育成方針」を掲げています。

この方針のもと、地域に「頼りにされる銀行」であり続けるため、各種実践型研修などを実施し、実際の現場で業務を経験する機会を増やすことで、お客さまの課題に対してコンサルティングができる"真のプロフェッショナル人材"の育成につなげていきます。

そして、行員一人ひとりが地域の一員として自覚を持ち、創造力を発揮して価値を協創すること、また、全員で知恵を出し合うことで、常に挑戦を続けるプロフェッショナル集団をめざします。

取締役専務執行役員
山﨑 計

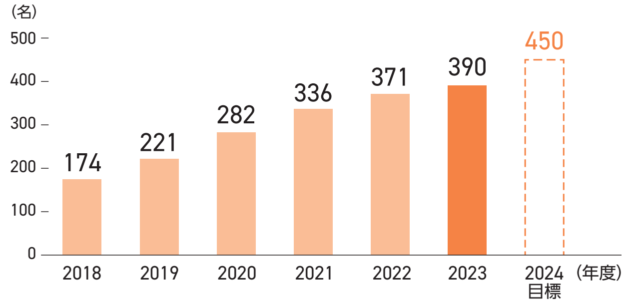
コンサル人材・デジタル人材の育成

若手行員の育成に向けた各種研修やOJTによる育成に加え、全行員に向けた、コンサル人材およびデジタル人材の育成に取り組んでいます。

コンサル人材の育成については、コンサルティング営業に欠かせない専門知識を有した人材の育成に注力しています。FP1級技能士、CFP、中小企業診断士、税理士、社会保険労務士、証券アナリスト、CIA（公認内部監査人）の7種類の専門資格試験の合格者をプロフェッショナル資格保有者と位置づけ、保有者数450名体制を達成するために資格取得支援を行っています。特にFP1級技能士については、全国でもトップクラスの合格者を輩出しており、引き続き資格取得支援を行うことにより行員4～5人に1人がプロフェッショナル資格の保有者という強固な体制を構築していきます。今後の研修においては、「金利のある世界」に対応し、コンサルティング営業を通じてお客さまにこれまで以上の付加価値を提供できる能力を身につけるべく、より実践的な研修を増加させます。また、身につけた専門知識が陳腐化しないよう、ブラッシュアップさせる研修も実施します。

また、当行では、デジタルコンサルやシステム開発、データ利活用など、金融DXに対応できる専門的なデジタル人材の育成を図っています。従来からアプリ開発の体験型研修やデータ利活用を学ぶトレーニーやAI・プログラミングにチャレンジする研修など、体験を通じた実践型の研修を実施し、スキル習得に注力してきました。今後も、各種研修や外部出向にて行員の知識・スキルの向上を支援し、デジタル人材を育成します。知識面では、国家試験である「ITパスポート」について、中期経営計画内で500名の合格に向けて資格取得支援を行いデジタルリテラシーの底上げを図るとともに、その知識を活用すべく、ITからDXへと視点を変え、行内外のビジネスモデル変革への気づきを与える研修を実施します。

プロフェッショナル資格保有者数



真のプロフェッショナル人材育成への実践的な取組み

当行では、年間のべ200回を超える各種研修を実施し知識向上に取り組んでいるほか、自己啓発への取組みを強化し、FP1級をはじめとする難関資格への挑戦も積極的な支援を図ってきました。こうしたなかで、知識を蓄えるのみでなく実際にお客さまの支援を行う能力、つまりアウトプットする能力のさらなる向上が課題であるととらえ、近年、実践型の研修やトレーニーを増やしてきました。

具体的には、法人コンサルティング部を中心とした長期・中期・短期トレーニーのほか、個人コンサル向けの「相続コンサルトレーニー」、グループ会社で専門業務を学ぶことができる「百五みらい投資短期トレーニー」などを実施しています。なかでも2023年に開始した中期トレーニーは、行内複業型という形をとり、営業店に所属しながら月のうち数日間本部行員として業務を行う実践型のトレーニーであり、2024年度も「法人コンサル中期トレーニー」および「データ利活用中期トレーニー」を実施します。

また、研修期間が6か月間にわたる「法人コンサル長期トレーニー」では、より高度なコンサルティング業務を学ぶことで、取得した資格・知識を実践で活かす能力を高めています。実際に、本研修を受講した行員は、研修により身につけたスキルをコンサルティング営業において存分に活かしています。

2023年度 トレーニー例

●クロスボーダーファイナンス短期トレーニー	9名
●ストラクチャードファイナンス短期トレーニー	5名
●データ利活用中期トレーニー（行内複業型）	10名
●百五みらい投資短期トレーニー	8名
●事業承継・M&A短期トレーニー	8名
●事業性評価実践短期トレーニー	20名
●相続コンサルトレーニー	22名
●法人コンサル長期・中期トレーニー	8名
●その他のトレーニー	148名

23種類のトレーニーにのべ238名の行員が参加

法人コンサル長期トレーニー受講者の声

自身の強みである「行動力」に加え「高度なコンサル力」を習得することで、幅広い顧客ニーズに応えられると考え研修を申込みました。トレーニー期間中は、提案前準備（お客さまを知るなど）の重要性を学び、実践的な提案スキルを身につけることができました。今後の営業活動では習得した知識を「お客さまへ適切に提供」し、お客さまの成長をサポートできる銀行員をめざしていきます。

春日井支店　浦井 駿吾
（2015年入行）

上野支店　長谷川 翔也
（2018年入行）

お取引先の本業支援・本質的な課題解決支援を通じて、さまざまなコンサル営業ノウハウについて深く学ぶことができました。お取引先の事業内容や環境、強みなど、しっかりと考える機会となったことは今後の銀行員人生における大きな財産だと感じています。今後、学んだことを実践しながら、お取引先の支援を通じ、他行との差別化やお取引先との関係強化に貢献できるような法人渉外をめざし、活動していきます。

トレーニー担当者の声

6か月間という限られた時間のなかで幅広い提案を実施してもらっています。お取引先の抱える課題は千差万別であり、提案に際してはありとあらゆる情報を活用し、想像を膨らませることで経営課題の仮説を立て面談に臨んでいます。短い研修期間ですが、非常に内容の濃い研修で受講生は提案の質と幅が向上しており、過去の受講生においても数多くの業績表彰受賞者を輩出しています。トレーニー終了後も「フォローアップ研修」を開催し、最新情報に触れることや、受講者間の交流のほか事例発表などを通じてお互いにとって刺激になる機会の提供を行っています。

法人コンサルティング部
課長代理　岡澤 光修

社内環境整備

社内環境整備方針

当行は、人材を貴重な財産ととらえ、一人ひとりの個性を大切にし、多様な人材が働きやすい職場風土を醸成するため、働き方改革やダイバーシティ推進に継続的に取り組んでいます。働きやすい職場環境を土台として、多様な人材の一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍できる職場づくりに努めます。

人権尊重の取組み

当行グループは、さまざまな事業活動を展開するうえで、人権の尊重を取り組むべき基本的課題と認識し、2022年4月に「百五銀行グループ 人権方針」を制定しました。

また、当行役職員が多様な性に関して、理解を深め、適切に行動していくためのガイドラインを制定するとともに、役職員向けの「ダイバーシティ&インクルージョン相談窓口」を設置しました。

今後も当行は、多様性を認め合い、誰もが自分らしく安心して生活できる地域社会づくりに貢献していきます。

百五銀行グループ 人権方針
https://www.hyakugo.co.jp/jinken-houshin

健康経営の実践

当行が永続的に発展し、地域社会に貢献していくためには、従業員とその家族が心身ともに健康であることが不可欠であると考え、「百五銀行 健康宣言」を制定し、

①こころの健康(メンタルヘルスの予防とケア)
②からだの健康(疾病の早期発見と生活習慣病の予防)
③職場の健康(働きやすい職場環境の整備)

を3つの重点健康施策として健康経営の実現に向けて活動しています。

百五銀行 健康宣言・戦略マップ
https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/

多様な働くスタイルの推進

当行では、多様な人材の一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、時差勤務、時間単位の有給休暇、在宅勤務、副業などの制度を整備しています。

また、育児をはじめ、介護、治療などとの両立支援制度を整備するとともに、働く時間や場所に制約がある従業員に対しての職場の理解促進にも取り組んでいます。

今後も当行は、一人ひとりが活躍し、継続的に付加価値を生み出せる環境を構築するため、多様な働くスタイルを受容できる制度の充実を図っていきます。

Well-being活動

従業員の働きがい向上をめざし、Well-being活動を全行的に展開しています。

従業員意識調査の結果を各職場に還元し、職場単位でも働きがいのある環境づくりを進めることで、モチベーションやパフォーマンスの向上を図っています。

	2021年度	2022年度	2023年度
従業員意識調査の働きがいに関する肯定的回答割合	80.9%	80.1%	80.9%

従業員の資産形成支援の取組み

従業員のニーズが多様化し、将来の資産形成において自助努力の必要性が高まっているなかで、自身のライフプランに応じて柔軟に金融資産の形成を促進できる退職金制度を整備しています。

また、投資教育の一環として、未来貯金株式会社が提供する確定拠出年金情報提供アプリ「みらいナビ」を従業員向けに提供しています。「みらいナビ」の機能による資産運用状況の把握、投資情報の提供、投資学習コンテンツの提供などにより、従業員の金融リテラシー向上を図っています。そのほか、従業員の経営参画意識を高めるとともに、企業価値向上、株価上昇が従業員の資産形成に寄与する仕組みとして、従業員持株制度を設けています。

1on1ミーティング

従業員の主体性向上やキャリア開発、エンゲージメント向上を目的に、上司と部下の1on1ミーティングを実施しています。

定期的に対話する機会を設け、困りごとを共有し、希望するキャリアやモチベーションの源泉などについても話し合うことで、お互いの理解を深め、従業員の自律的な成長を促しています。

女性活躍推進

当行では、ライフイベントを迎えてもキャリアが中断しない仕組みづくりの観点から、育児や家事との両立支援制度を充実させるとともに、女性行員がいきいきと働き、自律的なキャリア形成ができるようさまざまな支援を行っています。その結果、女性行員の管理職への登用も進んでおり、今後はさらに経営の意思決定の場への女性登用に向け、女性活躍推進に取り組んでいきます。

男性の育児参画推進

男性従業員も気兼ねなく育児休業が取得できるよう、働き方改革に取り組むとともに、子が生まれる予定の男性従業員を対象に「プレパパミーティング」などを実施しています。育児休業制度や休業中の過ごし方についての情報提供を行い、男性の育児参画を進め、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境を構築しています。

	2022年度	2023年度
男性の育児休業等取得率	109%	106%

高年齢者雇用の取組み

当行では、就労意欲のある高年齢者が、豊富な知識と経験を活かし、70歳まで継続して勤務できる環境を整備しています。人口減少、少子高齢化が進むなか、専門性やノウハウを有する労働力の確保は重要であり、年齢に関係なく、働きがいのある職場を提供していきます。

障がい者雇用の取組み

当行グループでは、2016年2月に特例子会社認定を受けた「百五管理サービス」を中心に、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。一人ひとりが当行グループの一員として、やりがいを感じて働けるよう、障がい特性に合った合理的配慮を行い、定着率の向上を図っています。

中途採用の取組み

当行では、多様な人材の確保のため、2013年度から中途採用を随時行い、さまざまなスキルや経験を有する人材が幅広い部署・階層で活躍しています。人材の流動性が高まるなか、当行の中途退職者を再雇用する制度も整備しており、今後も継続的に中途採用を行い、組織の活性化を図っていきます。

中途採用在籍者数(2024年3月末)	内訳		
	経営職	役職者	一般
29名	6名	14名	9名

ダイバーシティ&インクルージョンへの取組みに関する外部評価

当行は、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業を評価する日本最大級の認定表彰制度「D&I AWARD 2023」において、2年連続で「アドバンス」認定を受けています。今後も、一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍できる職場の実現に向けて、D&Iの推進に積極的に取り組んでいきます。⇒外部評価の詳細については、P67の外部評価一覧をご参照ください。

1on1ミーティング実施者の声

上司の声

1on1ミーティングでは、プライベートや職場の人間関係、仕事の進め方などの悩みを共有しています。また、中長期でチャレンジしたいことや、将来のキャリアについても話し合い、いま何が必要なのか明確にし、仕事に対するモチベーションを上げられるように努めています。日常の業務でのコミュニケーションに加え、1on1ミーティングを行うことで、より部下の仕事に対する考えや悩み、不安に思っていることなどにいち早く気づき解決することができていると感じています。これからも、1on1ミーティングを通じて、信頼関係を深め、成長をしっかりとサポートしていきたいです。

名古屋支店 支店長代理
藤滝 幸太郎

部下の声

名古屋支店
寺田 康貴

1on1ミーティングでは、日常業務のことや休日の過ごし方など幅広い話題をテーマとしています。私は2023年12月に名古屋支店に転勤になり、住まいが社宅へ変わったことや、同じ渉外といえどもこれまでに経験していない業務に挑戦することもあり、少し不安を感じていました。新部署にて1on1ミーティングを実施し、上司と業務に関することだけでなく幅広い話題を共有することで、不安を解消することができました。特にキャリア形成について半期に一度の育成面接以外で上司と話ができる機会があるのはありがたいです。

Closeup　障がい者雇用

障がい者雇用のモデルケースとなる取組みを推進し、安心して働き続けられる職場環境をつくります。

百五管理サービス株式会社 代表取締役
森永 豊

百五銀行のグループ会社である百五管理サービス株式会社では、2016年に特例子会社の認定を受け、障がいのある方が多数働いています。10年、20年後を見据え、仕事の開拓、人材育成・能力開発に注力し、県内で障がい者雇用のモデルケースとなるように取り組んでいます。

2016年に特例子会社の認定を取得 障がいのある方が安心して働ける環境を整備

当社は、1985年に、百五銀行の文書・帳票などの保管・管理を行うグループ会社として設立されました。2016年2月に、東海3県に本店所在地がある地方銀行として初めて特例子会社の認定を取得しました。

特例子会社とは、障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社のことです。当社では、障がい者のための設備としてバリアフリー対応や休憩スペースの確保、送迎バスの運行などを行っています。また、専任の指導員として企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）や障害者職業生活相談員を多数配置しています。障がい者は28名（2024年6月1日時点）在籍し、百五銀行グループの3分の1を占め、法定雇用率の達成に大きく貢献しています。

当社が特例子会社としてスタートした際は、広く認知していただけるように、県庁や労働局などをまわり、当社の取組みを県内の多くの企業に紹介いただきました。2020年12月には、障がい者雇用における優良な事業主として、三重県で初めて「もにす認定」を受けました。

安心して働き続けられる「居場所」と 活躍して輝ける「出番」を提供

当社では、障がいのある社員を「チャレンジド」と呼んでいます。チャレンジドはアメリカで使われるようになった障がい者を表す言葉で、「前向きに挑戦する人」という意味が込められています。

当社は、障がいのある人もない人も差別なく働ける職場環境と、定年まで働き続けられるための人材育成に力を入れています。障がい者雇用において重要なことは「居場所と出番の提供」と考えています。障がい者が安心して働き続けられる職場環境＝居場所と、自分が活躍でき輝ける場面＝出番を提供することが大切です。また、基本戦略として「チャレンジドが輝ける仕事の創出」「チャレンジドが安心安定して働き続けられる職場環境の整備」「チャレンジドのキャリア形成支援」に取り組んでいます。

チャレンジドの職場は、当社本社と百五銀行岩田本店棟にある岩田棟分室です。本社では、伝票など書類の保管、書類のシュレッダー・廃棄、各支店が必要なパンフレットや伝票などの出庫・配送、事務用のゴム印作製、回収した伝票や管理資料を電子化するイメージファイリングなどの業務を行っています。また、岩田棟分室では名刺や店頭で使うチラシ、研修用資料などの印刷や、パソコンでのデータ入力作業などを行っています。データ入力は、長い時間でも継続して、大量のデータを正確に行うことができます。

そして、SDGs推進の一環として2022年9月に新たに始めたのが、紙のクローズドリサイクルの取組みです。これまで、保管期限が過ぎた書類は廃棄業者に出すところまでを業務としていましたが、廃棄処理されたものを製紙会社でトイレットペーパーに再生し、百五銀行の支店や本部で使用するという仕組みをつくりました。2024年3月には、当社で卒業生が多く働いている三重県内の特別支援学校20校に寄贈し、また、4月からは百五銀行のお客さまへのサービス品としても使ってもらっています。

安心して働き続けられる職場環境へ 課題解決に向けて率先して取り組む

法定雇用率は2024年度に2.3%から2.5%に、2026年7月に2.7%へと段階的に引き上げられます。百五銀行グループ

は2023年6月時点で3.01%と上回っていますが、今後も法定雇用率は上がっていくことが予想され、当社ではチャレンジドの雇用拡大に向けて、採用手段の多様化、新たな業務開発、雇用の定着化策などの検討を進めていきます。

また、特例子会社の課題として、高齢化への対応があります。知的障がいの方は40歳を過ぎると認知度が低下してくる傾向があり、昨日までできた仕事ができなくなるといったことがあります。当社のチャレンジドは大半が20代の方ですが、定年まで働き続けられるように人材育成、能力開発に取り組み、チャレンジドのキャリア形成を支援していきます。

2023年5月に当社が発起人となって立ち上げた「ハートフルネットみえ」は、県内の特例子会社や行政機関に参加していただき、障がい者雇用の促進や雇用ノウハウの向上を図ることを目的に見学会や情報交換会を定期的に開催しており、ネットワークの輪をさらに広げていきたいと考えています。

今後も当社が、百五銀行グループの特例子会社としてリーダーシップを発揮し、地域における障がい者雇用のモデルケースとなるように、率先して取組みを続けていきたいと思います。