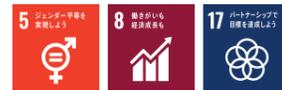


ダイバーシティ推進

当行では、多様な人材が働きやすい職場風土の醸成や多様性を経営成果に活かすため、専担部署であるダイバーシティ推進部を設置し、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、一人ひとりが、最大限の能力を発揮し活躍することで、新たなイノベーションや付加価値を生み出す職場風土を醸成し、お客さまの多様なニーズに応えられる銀行をめざします。

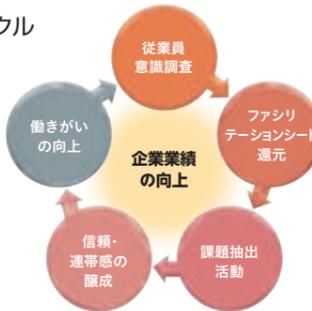


Well-being活動の展開

従業員の働きがい向上をめざし、2020年度からWell-being活動を全行的に展開しています。従業員意識調査結果を各職場に還元し、職場単位で働きがいのある環境構築をめざすことで、パフォーマンスやモチベーションを向上させ、より高品質なサービスを継続的にお客さまに提供できる環境整備を進めます。

働きがい向上PDCAサイクル

2020年度従業員意識調査の働きがいに関する肯定的回答は、79.5%から**81.1%に上昇**



仕事と育児の両立支援

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、女性行員が生き生きと働き、自立的なキャリア形成ができる環境整備を進めました。また、育児休業者には、休業期間を通じてキャリアコンサルタントなどが、復帰に向けたアドバイスを実施しています。2020年4月には、不妊治療にかかる制度の充実を図りました。

法定以上の対応を行なった主な育児両立制度

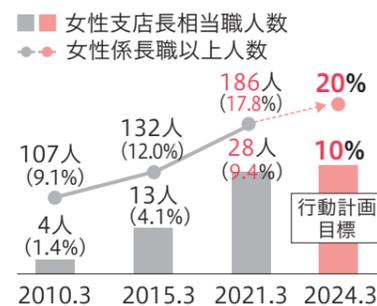
2016年10月
育児休業期間を子供が3歳になるまで取得可能に変更
2017年1月
短時間勤務を3時間から取得可能とし期間も小学4年生の始期までに延長



女性行員のキャリア支援

新入行員から、中堅、ベテラン行員まで、さまざまな階層に対して、女性行員の職域機会の拡大を図り、キャリア支援などに積極的な取り組みを行っています。2019年には初の女性社外監査役、部長、2020年には女性社外取締役が誕生しました。今後、さらに経営の意思決定の場への女性登用に向け、女性支店長を対象とした「経営視点養成プログラム」を実施。役員との意見交換会などを開催し、女性の意見を積極的に経営陣に届けています。

女性管理職の推移とめざす目標



男性行員の育児休業取得推進

男性行員も気兼ねなく育児休業などが取得できるよう、積極的に働き方改革に取り組むとともに、担当部署では、取得に関するフォロー体制を充実させ、男性の育児参画を進める体制を構築しました。

男性行員の育児休業等取得率推移

	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業等取得率	71.0%	77.1%	81.2%

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、2021年3月末の在籍者数は、25名となっています。さまざまなキャリアを持つ中途採用者は、働きやすい職場風土のもと、幅広い階層で活躍しています。

中途採用在籍者数 (2021年3月末現在)

中途採用在籍者数	内訳	経営職	役職者	一般
		4名	13名	8名

障がい者雇用の取組み

百五グループでは、2016年2月に東海3県にある地方銀行で初めて特例子会社認定を受けた「百五管理サービス」を中心に、障がい者雇用に取り組んでいます。一人ひとりが百五銀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、定着率の向上を図るとともに、三重県障害者技能競技大会「アビリンピックみえ」などにも積極的に挑戦し、優秀な成績を残しています。2020年12月には、全国で14番目、県内初、厚生労働大臣から障がい者雇用に優良な事業主として「もにす認定」を受けました。

障がい者雇用率

	2019年6月	2020年6月	2021年6月
法定雇用率	2.20%	2.20%	2.30%
特例グループ雇用率	2.52%	2.58%	2.67%

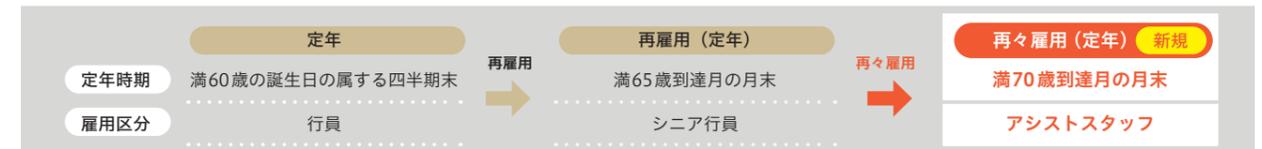


70歳までの継続雇用体制を整備

多様な人材が活躍できる組織をめざすなか、知識・経験が豊富な意欲ある高齢者を応援するため、2021年4月1日施行の「改正高齢者雇用安定法」(70歳までの就業確保の努力義務化)にあわせて70歳まで継続して勤務できる環境を整備しました。

アシストスタッフ※の定年を満65歳から満70歳到達月の月末まで延長し、満65歳定年であるシニア行員(60歳で再雇用された行員)をアシストスタッフとして満70歳まで再々雇用する制度に変更しました。

※アシストスタッフ：パートタイム勤務者の呼称



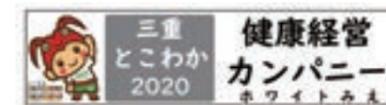
健康経営の実践

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の考えから策定した「百五銀行健康宣言」のもとで右記の重点施策に取り組んでいます。

健康経営優良法人-ホワイト500- 4年連続認定



三重とこわか健康経営カンパニー -ホワイトみえ-の認定 優秀賞受賞



重点健康施策

メンタルヘルスの予防とケア

- セルフケア・ラインケアなどメンタルヘルス教育の実施
- 管理者によるラインケアの徹底
- ストレスチェックの実施とその結果を踏まえた職場環境の改善
- メンタルヘルス不調者に対する産業保健スタッフによる個別サポートケア

疾病の早期発見と生活習慣病の予防

- 定期健康診断受診の徹底(100%実施)
- 配偶者の健診受診率の向上
- 受診結果データに基づくフォローアップの徹底と生活習慣改善のサポート
- 健康保険組合、従業員組合、産業保健スタッフと連携した健康増進活動の実践

保健師による
年1回全員面談の実施

働きやすい職場環境の整備

- 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの取組強化
- 介護・育児などの休暇の充実と多様な働き方による働き方サポート
- 女性が活躍できる職場の実現
- 受動喫煙対策の徹底
- 長時間労働の是正と有給休暇取得の促進