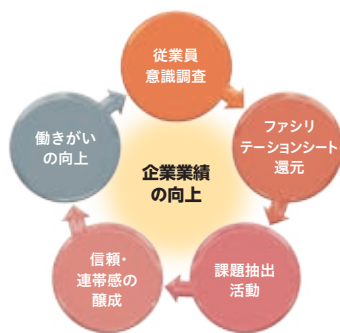


ダイバーシティ戦略

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つなげるため、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。2022年度からは、新中期経営計画のもと、多様な人材の一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮し活躍する“インクルージョン”の実現を図っています。これからも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

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。



	2019年度	2020年度	2021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	79.5%	81.1%	80.9%

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、2022年3月末の在籍者数は、27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。中途採用者については、現状の水準を維持しつつ、応募状況等に応じて採用を行う方針としています。

中途採用在籍者数	内訳	経営職	役職者	一般
		4名	13名	10名

障がい者雇用の取組み

当行グループでは、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。

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、人権の尊重は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、同時に、多様な性に関して、当行役職員が理解を深め、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。

 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）

の3本柱を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
<https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/>

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、キャリア支援に積極的に取り組んでいます。また、育児休業取得によるキャリアの停滞を軽減するため、2022年4月に、一定の育児休業期間を職能資格制度の在任期間に算入するよう制度改定を行いました。

男性行員の育児参画推進

男性行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行員を対象に「プレパパミーティング」などを開催しています。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。

	2019年度	2020年度	2021年度
男性行員の育児休業等取得率	77.1%	81.2%	81.7%

働くスタイルの多様化推進

当行では、多様な働き方を可能とするため、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、従業員のワーク・ライフ・バランスを充実させるため、2022年4月から、特定日における勤務時間の延長を廃止し、所定労働時間を短縮しました。