

特集 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。



人的資本の充実に向けて、人材戦略とエンゲージメント強化への取組みを推進します。

取締役常務執行役員
加藤 徹也

3つの取組みを中心に人材戦略を推進

人材戦略は、「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」の3つを柱と位置づけています。

「プロフェッショナル人材の育成」については、当行がめざす「グリーン&コンサルバンクグループ」の実現に向けて、お客さまの課題に対してコンサルティングができる人材の育成に取り組んでいます。FP1級やCFPの資格取得を推奨しており、若い世代の行員を中心に取得が進み、地銀のなかでトップクラスの合格者数となっています。そして、例えば、支店に勤務したまま、月2〜3回

程度、3か月間にわたり、法人コンサルティング部の業務に従事するといった実践型（トレーニー型）の研修を、各種実施しています。実際の現場で業務を経験することで、お客さまの課題に対する感度が高まり、それがプロフェッショナルへの第一歩になると考えています。

「ダイバーシティの推進」については、男女間の業務の偏りの是正を進めています。これまで男性が携わることが多かった法人融資やローンにおける渉外業務を女性が担当し、逆に男性が窓口や預り資産の業務に携わるようにしています。それにより、育児中の女性が業務時間内に終わるように創意工夫して合理化が図られるなど、新しい考え方や取組みが出てきており、業務に良い効果をもたらしています。

「健康経営の実践」については、各種施策の推進により行員の健康意識が高まるとともに、健康への取組みと経営戦略を結びつける評価指標（KPI）を設定し、測定方法を確立したことにより、PDCAサイクルを回せる体制が構築できました。

エンゲージメントの強化に向けて

エンゲージメントは、行員が希望する仕事に就き、業務への使命を理解し、自分事として仕事をする事ができれば、自ずと高まるものと考えています。このよう



な職場環境をめざし、「タレントマネジメントシステムの運用」と、上司と部下の「1 on 1ミーティングの強化」に注力しています。

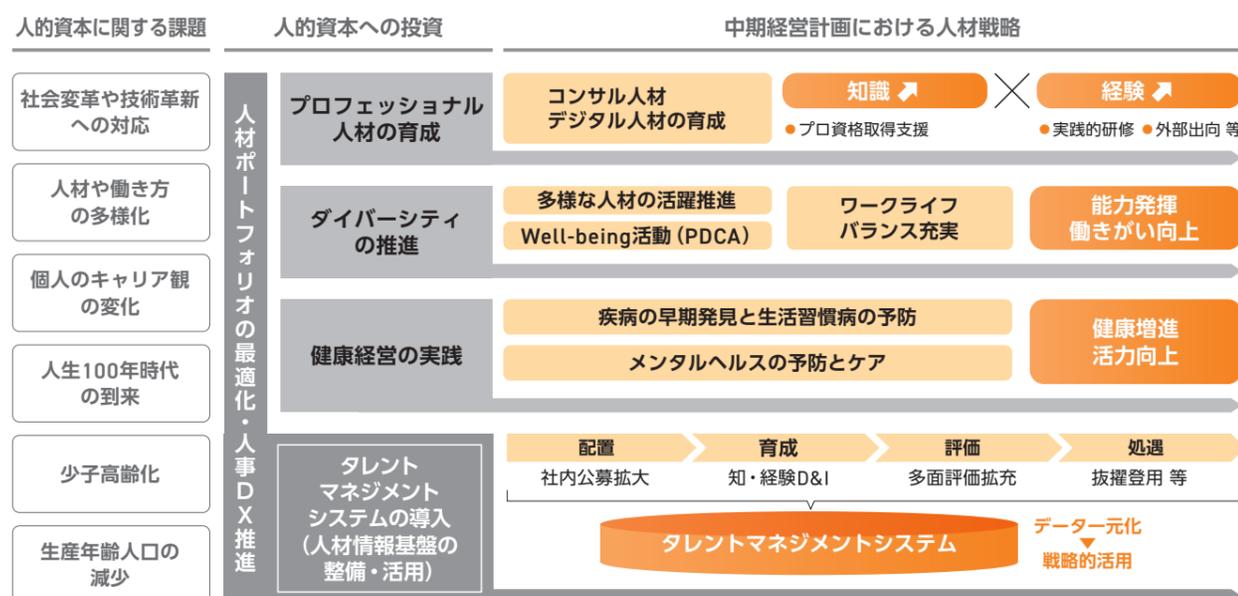
タレントマネジメントシステムは2023年1月に導入し、行員の取得資格、パフォーマンス、希望する部署などのデータを集約・蓄積し、人材ポートフォリオの構築を進めています。今後はこのデータをベースに、行員の能力や希望を踏まえて、適切な配置配属を行うとともに、AIを活用し、カウンセリングの必要性が高い行員を事前に検知するといった取組みも検討していきます。

1 on 1ミーティングは、上司と部下の面談、コミュニケーションの場です。上司が部下と面談する技量を高めることで、業務に関することに加え、部下のキャリア形成やモチベーションの源泉など、個人にフォーカした話を増やし、面談内容の充実、コミュニケーションの強化を図っていきます。

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

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



人的資本の価値最大化

価値創造基盤の強化

価値創出の実現

特集 人的資本経営の取組み

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	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	450人
ITパスポート試験合格者数	244人	500人

健康経営の実践

指標	2022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%	10%以下
アブセンティーズム平均日数※2	6.1日	4日以下
ストレスチェック実施率	98.5%	98%
高ストレス者率	4.3%	5%以下
精密検査実施率	59.9%	70%
有給休暇取得率	70.1%	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	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%	85%
女性役職者 (係長職以上) 比率	19.1%	25%
女性支店長相当職比率	10.0%	12%
男性育児休業等取得率	109%	100%
障がい者雇用率 (2023年6月1日時点)	3.01%	3.00%

その他

指標	2021年度実績	2022年度実績
研修受講回数 (のべ)	7,763回	4,373回
行内トレーニー人数 (のべ)	198人	193人
研修費用	99百万円	106百万円
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%

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

男女間賃金格差 (女性平均賃金÷男性平均賃金×100)

	2022年度
全労働者	39.2%
正規	60.4%
非正規	85.8%

正規労働者のうち行員の男女間賃金格差

	2022年度
正規労働者のうち行員	65.0%
専門職Ⅰ種※1	
経営職※3	84.8%
管理職※4	88.9%
一般行員	83.5%
専門職Ⅱ種※2	
経営職	—
管理職	96.2%
一般行員	104.9%

※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 経営職：支店長相当職以上

※4 管理職：係長・代理相当職

●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 (男性平均18年0か月、女性平均15年6か月) 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。

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。