

特集 人的資本経営の取組み

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、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。



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。



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。



	2020年度	2021年度	2022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	81.1%	80.9%	80.1%

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。



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
男性の育児休業等取得率	109%

高齢者雇用の取組み

当行では、就労意欲のある高齢者が、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(2023年3月末)	内訳		
	経営職	役職者	一般
25名	6名	13名	6名

Topics

次世代育成支援対策推進法にもとづく「プラチナくるみんプラス」の認定

当行は、2023年3月、次世代育成支援対策推進法にもとづき、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として、三重労働局長より、東海3県において初となる「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。

当行の不妊治療のための休暇制度や、従業員に対する不妊治療と仕事の両立に関する周知・啓発についての各種取組みが評価されました。

今後も、仕事と不妊治療を両立するための休暇制度や両立支援制度などの環境整備や利用促進、職場内での理解浸透を図り、不妊治療を行う従業員も含めた、すべての従業員が働きやすい職場づくりを進めていきます。



株式会社JobRainbow主催の「D&I AWARD 2022」 地方企業部門における「D&I AWARD賞」の受賞

当行は、2023年2月、株式会社JobRainbowが実施する全国の企業・団体のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取組みを評価する日本最大級の認定表彰制度において、「アドバンス」認定を受け、「地方企業部門 D&I AWARD賞」を受賞しました。

三重県との連携で、より多様なお客さまのニーズに応えている点や、一定の育児休業期間を人事制度上の在任期間に算入し、仕事と育児を両立する従業員のキャリア形成を促進している点などが評価されました。

