

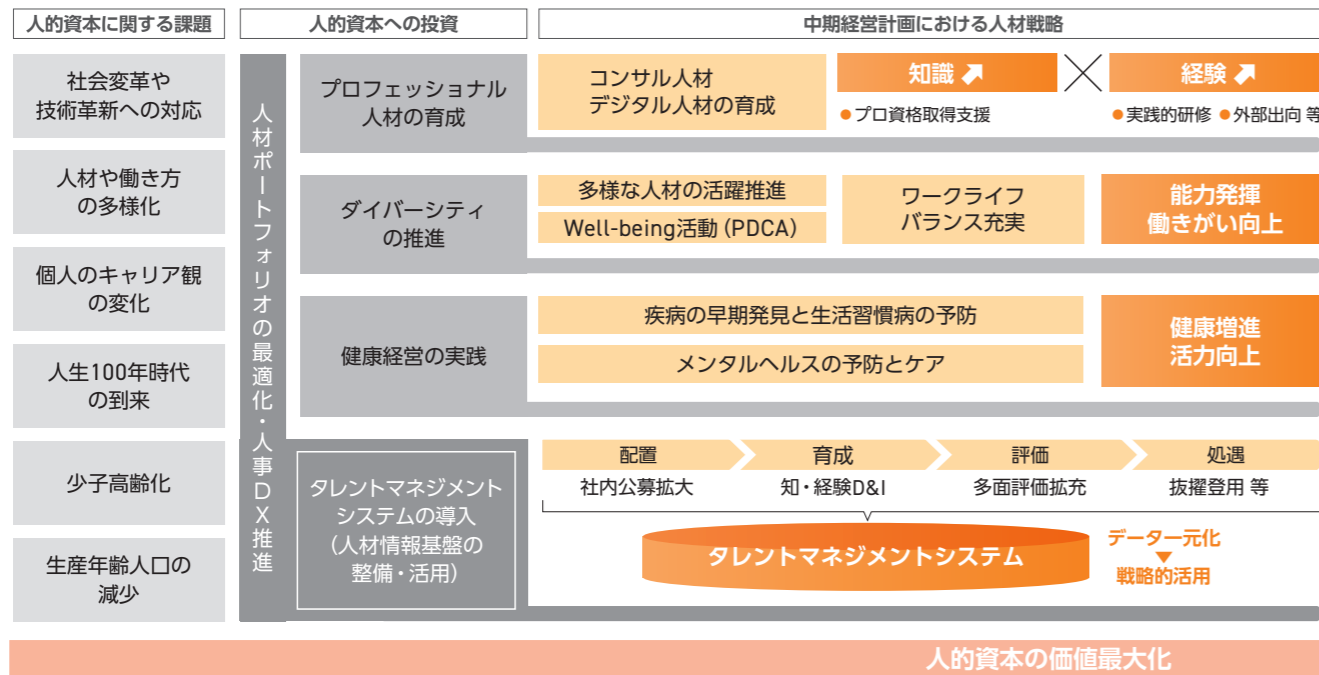
# 人的資本経営の取組み

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」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。



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。



### 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 <sup>*1</sup>	15.8%	16.0%	10%以下
アブセンティーズム平均日数 <sup>*2</sup>	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%

<sup>\*1</sup> 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

<sup>\*2</sup> 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 <sup>*1</sup>	役職者 <sup>*3</sup>	86.6%	110.9%
	一般行員	83.5%	90.5%
専門職II種 <sup>*2</sup>	役職者 <sup>*3</sup>	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。

<sup>\*1</sup> 専門職I種：転居をともなう異動あり  
<sup>\*2</sup> 専門職II種：転居をともなう異動には同意が必要  
<sup>\*3</sup> 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。