

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、人権の尊重に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。

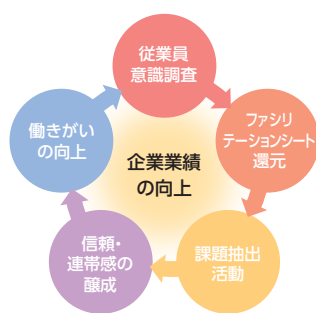
また、育児をはじめ、介護、治療などの両立支援制度を整備するとともに、働く時間や場所に制約がある従業員に対しての職場の理解促進にも取り組んでいます。

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。



	2021年度	2022年度	2023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	80.9%	80.1%	80.9%

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、株価上昇が従業員の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。



1on1ミーティング

従業員の主体性向上やキャリア開発、エンゲージメント向上を目的に、上司と部下の1on1ミーティングを実施しています。

定期的に対話する機会を設け、困りごとを共有し、希望するキャリアやモチベーションの源泉などについても話し合うことで、お互いの理解を深め、従業員の自律的な成長を促しています。

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	2023年度
男性の育児休業等取得率	109%	106%

ダイバーシティ&インクルージョンへの取組みに関する外部評価

当行は、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に取り組む企業を評価する日本最大級の認定表彰制度「D&I AWARD 2023」において、2年連続で「アドバンス」認定を受けています。今後も、一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境の実現に向けて、D&Iの推進に積極的に取り組んでいきます。⇒外部評価の詳細については、P67の外部評価一覧をご参照ください。

1on1ミーティング実施者の声

上司の声

1on1ミーティングでは、プライベートや職場の人間関係、仕事の進め方などの悩みを共有しています。また、中長期でチャレンジしたいことや、将来のキャリアについても話し合い、いま何が必要なのか明確にし、仕事に対するモチベーションを上げられるように努めています。日常の業務でのコミュニケーションに加え、1on1ミーティングを行うことで、より部下の仕事に対する考えや悩み、不安に思っていることなどにいち早く気づき解決することができていると感じています。これからも、1on1ミーティングを通じて、信頼関係を深め、成長をしっかりとサポートしていきたいです。



名古屋支店 支店長代理
藤滝 幸太郎

部下の声

1on1ミーティングでは、日常業務のことや休日の過ごし方など幅広い話題をテーマとしています。私は2023年12月に名古屋支店に転勤になり、住まいが自宅へ変わったことや、同じ渉外といえどもこれまでに経験していない業務に挑戦することもあり、少し不安を感じていました。新部署にて1on1ミーティングを実施し、上司と業務に関することだけでなく幅広い話題を共有することで、不安を解消することができました。特にキャリア形成について半期に一度の育成面接以外で上司と話ができる機会があるのはありがたいです。



名古屋支店
寺田 康貴