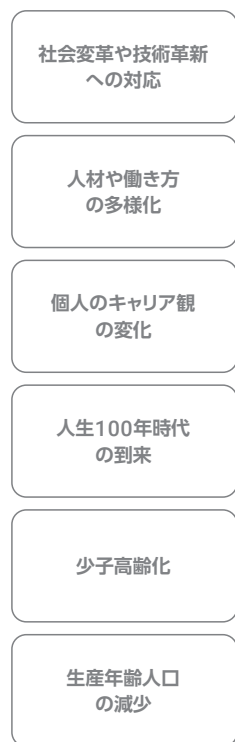


基本戦略 03 人材戦略

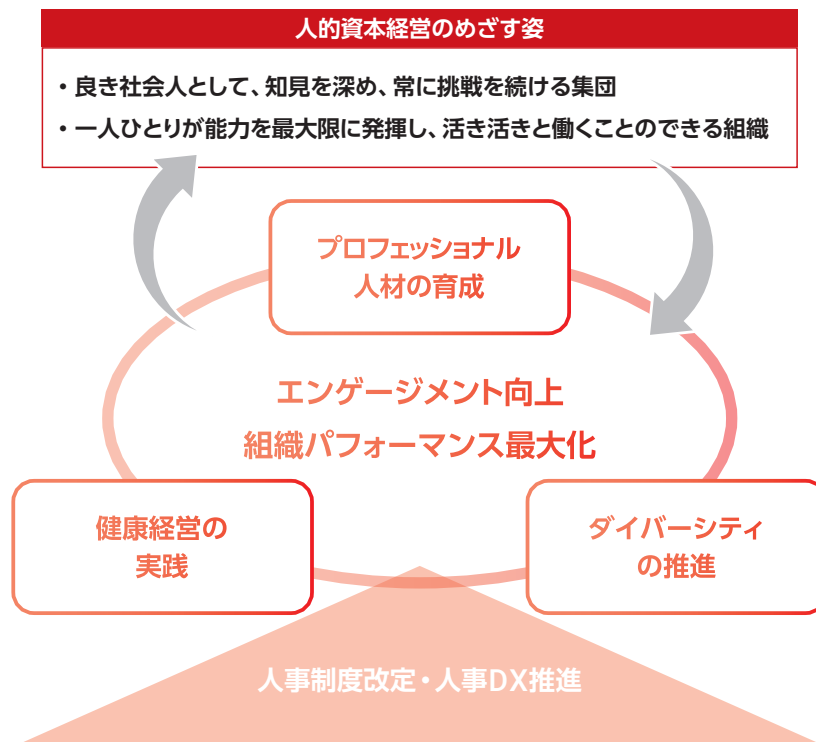
新中期経営計画の概要

新中期経営計画における人的資本への投資、人材戦略については、マテリアリティや人的資本に関する課題を踏まえ、「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」「人事制度改定」を主要施策とし、「挑戦するプロフェッショナル集団」となり、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、生き活きと働くことのできる組織をめざしています。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は以下のとおりです。

人的資本に関する課題



人的資本への投資／人材戦略

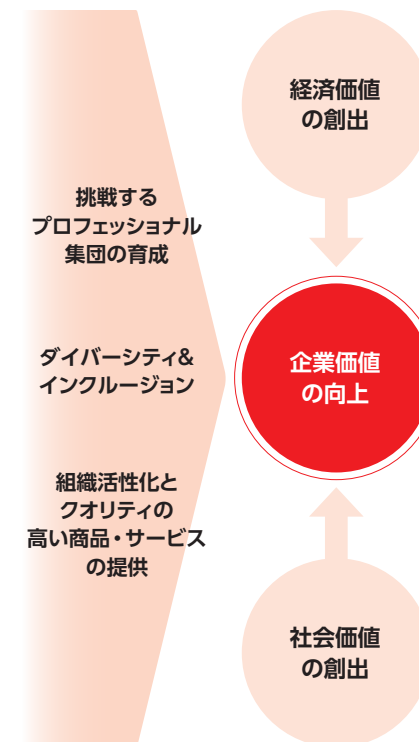


人的資本KPI

(2028年度目標)

プロフェッショナル資格試験※1	
累計合格者数	500人以上
プロフェッショナル人材数※2	100人以上
ITパスポート試験	
累計合格者数	1,000人以上
女性役職者(係長職以上)	
比率	25%以上
女性管理職(支店長相当職)	
比率	12%以上
プレゼンティーズム	
損失割合	10%以下
アブセンティーズム	
平均日数	5日以下
従業員エンゲージメント指数※3	85%以上

価値創造



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

※1 プロフェッショナル資格試験：FP1級、CFP、中小企業診断士、税理士、社会保険労務士、証券アナリスト、CIA（公認内部監査人）、1級建築士、情報処理安全確保支援士、プロジェクトマネージャの試験

※2 プロフェッショナル人材数：プロフェッショナル資格試験合格者のうち、高いレベルで知識・能力が発揮されている人材数

※3 従業員エンゲージメント指数：従業員意識調査の働きがいに関する肯定的回答割合

基本戦略 03 人材戦略

人材育成 プロフェッショナル人材の育成

人材育成方針

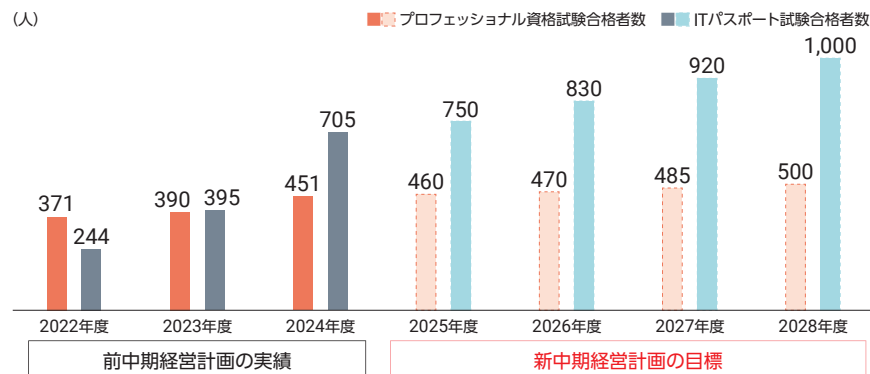
当行が長期ビジョンで掲げる「グリーン&コンサルバンクグループ」を推し進め、地域・お客さまから「頼りにされる銀行」となるため、求める人材像を「高いモラルと豊かな発想で行動する自立した企業人」と定め、主体的に「学び」「考え」「前進（行動）」（STUDY・THINK・ADVANCE）する行員を育成しています。そして、「OJT指導」「OFF-JT（研修等）」「自己啓発」の3つの相乗効果を通じて成長を促し、全行員がより地域・お客さまに役立つ真のプロフェッショナル人材となることをめざしています。

コンサル人材・デジタル人材の育成

地域・お客さまから「頼りにされる銀行」となるため、専門的な知識を習得し最適なコンサルティングを提供する手段の一つとして、FP1級、中小企業診断士などの難関資格をプロフェッショナル資格と位置づけ、合格支援を行っています。右図のとおり順調に合格者数を伸ばし、前中期経営計画で掲げていた目標450人を達成しました。2025年度から始まった新中期経営計画では目標500人を掲げ、合格支援を継続しています。

また、当行ではデジタル分野の知識習得やリテラシー向上を図るため、国家試験である「ITパスポート試験」についても合格支援を行っています。前中期経営計画では目標500人に対し、合格者数705人と大幅に目標を上回りました。新中期経営計画では目標1,000人を掲げ、合格支援を継続します。

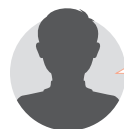
累計合格者数の推移



知識・スキルのブラッシュアップ

プロフェッショナル資格試験やITパスポート試験の合格者に対して、習得した知識・スキルをブラッシュアップする研修やセミナーを開催しています。2024年度は、プロフェッショナル資格試験合格者に対して「税制改正」、ITパスポート試験合格者に対しては「サイバーセキュリティとDX」をテーマに開催しました。今後も専門的な知識・スキルをアップデートした状態で活用できる体制を整えていきます。

プロフェッショナル資格試験合格者向けブラッシュアップセミナー (テーマ「税制改正」) 受講者の声



試験合格までは勉強するものの、その後のブラッシュアップが難しいと思っていたため、有益なセミナーでした。

自分では知識を得られにくい税金の最新情報を、効果的に吸収できました。



基本戦略 03 人材戦略

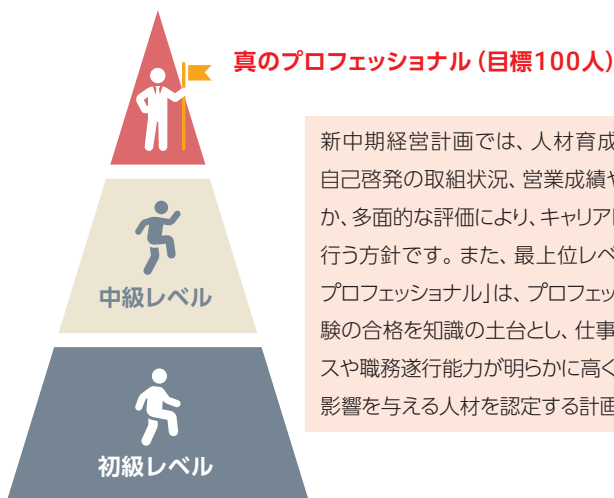
「挑戦するプロフェッショナル集団」をめざして

従業員全員が自律的なキャリア形成に取り組むことを通じて、「真のプロフェッショナル」となることをめざします。従業員の希望するキャリアの実現に向け、頑張る従業員の挑戦を後押しします。

新中期経営計画における「プロフェッショナル人材」について

前中期経営計画ではコンサルティングに必要な知識を保有した人材を増強するため、「プロフェッショナル資格保有者数」を主要KPIとしてきました。現在では、行員の4～5人に1人が難関資格試験に合格し、知識の向上という点では成果があったと考えますが、より重要なことは、その知識を活用できる人材を育成することです。

そこで、新中期経営計画では、戦略遂行に必要な人材の要件を定義して育成を図り、専門的な知識だけでなく、発揮能力を含めてプロフェッショナルと呼べる人材を把握する仕組みを構築し、人的資本経営の高度化をめざします。



新中期経営計画では、人材育成の一環として、自己啓発の取組状況、営業成績や本部経験のほか、多面的な評価により、キャリアレベルの認定を行う方針です。また、最上位レベルとなる「真のプロフェッショナル」は、プロフェッショナル資格試験の合格を知識の土台とし、仕事のパフォーマンスや職務遂行能力が明らかに高く、周囲にも良い影響を与える人材を認定する計画です。

トレーニーによる実践力強化

当行では、営業現場で活用できる知識・スキルの習得を図り、実践力を高めることを目的とした実地型研修をトレーニーと呼んでいます。お客さまへのコンサルティングをはじめ、データ利活用、グループ会社業務など、実践力を高めるトレーニーを多岐にわたり展開しています。



2024年度開催トレーニー・受講者数

● 法人長期・中期トレーニー	8人
● 海外短期トレーニー	4人
● 国際ビジネス支援トレーニー	10人
● 事業承継・M&Aトレーニー	7人
● 百五みらい投資トレーニー	8人
● データ利活用トレーニー	11人
● 支店長・役席審査トレーニー	26人
● 不動産担保トレーニー	5人
● 事務管理トレーニー	16人
● その他トレーニー	82人

ジョブトライアル研修による本部特有業務の体験

従業員がキャリアイメージを描くことや専門性を高めることを目的としたジョブトライアル研修を2025年度から新設しました。2025年度は右記のジョブトライアル研修を実施予定です。今後、受講者の声を聞きながら、より効果の高いプログラムになるよう柔軟に見直していきます。

2025年度開催予定のジョブトライアル研修

- 投資金融部ストラクチャードファイナンスコース
- 投資金融部クロスボーダーローンコース
- リスク統括部コース
- システム統括部コース
- 資金証券部コース
- 事務統括部コース

基本戦略 03 人材戦略

社内環境整備 ダイバーシティの推進・健康経営の実践

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。

人権尊重の取り組み

百五銀行グループは、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」を設置しています。



百五銀行グループ人権方針

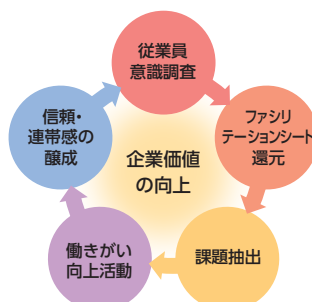
<https://www.hyakugo.co.jp/jinken-houshin/>



働きがい向上活動

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。

また、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、1on1ミーティングを実施しています。定期的に対話の機会を設け、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、自律的な成長を促しています。



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。



百五銀行健康宣言・戦略マップ

<https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/>



キャリア採用の取り組み

当行では、多様な人材確保のため、2013年度からキャリア採用を随時行い、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、今後もキャリア採用を継続し、組織の活性化を図っていきます。

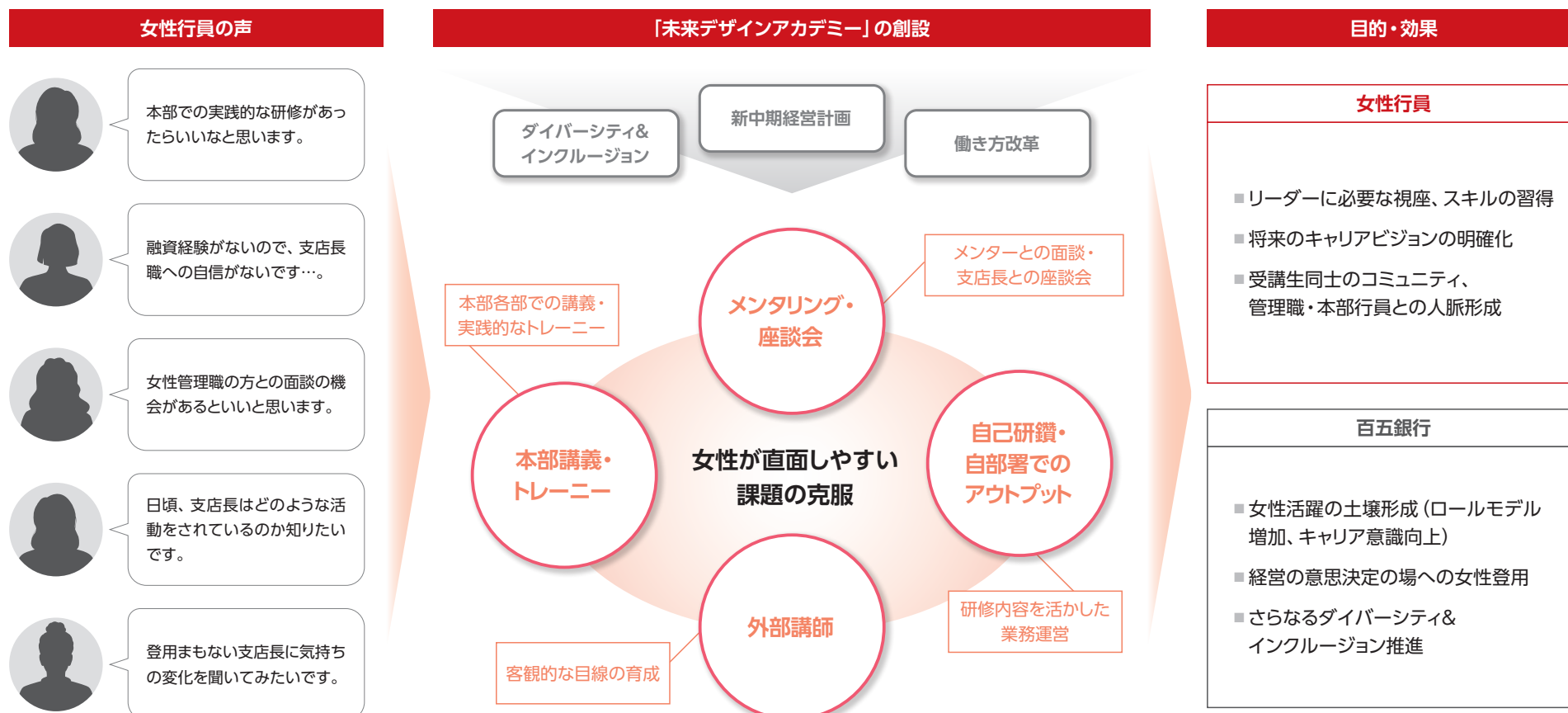
		2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
キャリア採用在籍者数	(人)	25	29	34
支店長相当職	(人)	6	6	8
代理・係長職	(人)	13	14	19
一般	(人)	6	9	7

基本戦略 03 人材戦略

TOPICS ダイバーシティの推進 取組事例

女性行員向け新研修「未来デザインアカデミー」の開催

当行は、多様な価値観や視点を取り入れたダイバーシティ&インクルージョンを推進することが、企業価値の向上につながると考えています。なかでも、女性の多様なロールモデルを増加させ、周囲のキャリア意識向上につなげる好循環を生み出し、さらなる女性活躍の土壌を形成することが重要と考え、新研修「未来デザインアカデミー」を開催します。初回（2025年7月～2026年6月）は、管理職候補の女性行員を対象に、不足しがちな経験を補完的に習得する機会や、多様性の意義、今後のキャリアなどを考える機会を提供します。また、プログラムの一環としてメンタリング※を導入し、経験豊富で人材育成に長けた支店長などによる支援やケアを実施します。



※メンタリング：メンター（相談を受ける人）とメンティ（受講対象者）が継続的かつ定期的に面談し、メンティの成長を支援します。

基本戦略 03 人材戦略

前中期経営計画における人的資本に関する指標

前中期経営計画における人的資本への投資、人材戦略に関する測定可能な指標と目標、結果は以下のとおりです。

プロフェッショナル人材の育成

指標		実績			前中計目標
		2022年度	2023年度	2024年度	2024年度
プロフェッショナル資格保有者数	(人)	371	390	451	450以上
ITパスポート試験累計合格者数	(人)	244	395	705	500以上

健康経営の実践

指標		実績			前中計目標
		2022年度	2023年度	2024年度	2024年度
プレゼンティーズム損失割合 ^{※1}	(%)	15.8	16.0	16.6	10以下
アブセンティーズム平均日数 ^{※2}	(日)	6.1	5.5	5.5	4以下
ストレスチェック実施率	(%)	98.5	97.5	97.6	98以上
高ストレス者率	(%)	4.3	3.6	3.9	5以下
精密検査実施率	(%)	59.9	77.0	84.1	70以上
有給休暇取得率	(%)	70.1	75.0	74.9	65以上

※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		実績			前中計目標
		2022年度	2023年度	2024年度	2024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	(%)	80.1	80.9	80.0	85以上
女性役職者（係長職以上）比率	(%)	19.1	20.1	21.1	25以上
女性管理職（支店長相当職）比率	(%)	10.0	9.4	9.8	12以上
男性育児休業等取得率	(%)	109	106	105	100以上
障がい者雇用率（6月1日時点）	(%)	3.00	3.01	2.99	3以上

その他

指標		実績		
		2022年度	2023年度	2024年度
研修受講回数（のべ）	(回)	4,373	4,744	5,381
行内トレーニー人数（のべ）	(人)	193	238	177
研修費用	(百万円)	106	95	97
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	2020年度 入行	2021年度 入行	2022年度 入行
離職率（新規学卒就職者3年以内）（%）	21.1	26.3	21.8

成果

プロフェッショナル人材の育成

プロフェッショナル資格試験合格者数は中計目標を達成
実践的なトレーニー研修により能力向上は着実に進展

課題と今後の施策

ダイバーシティの推進

働きがいを肯定的に回答割合および女性役職者・女性管理職比率は中計目標未達

人事制度改定、自律的なキャリア形成機会の提供などにより、従業員のエンゲージメント向上、さらなる女性活躍推進を図る

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	2024年度
全労働者	(%)	39.2	39.7	41.5
正規	(%)	60.4	61.2	63.0
非正規	(%)	85.8	86.7	81.3

・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。

正規労働者のうち行員の男女間賃金格差

		2022年度	2023年度	2024年度	
正規労働者のうち行員		(%)	65.0	65.6	65.8
専門職Ⅰ種※ ¹	役職者※ ³	(%)	86.6	110.9	88.7
	一般行員	(%)	83.5	90.5	90.2
専門職Ⅱ種※ ²	役職者※ ³	(%)	100.2	102.7	106.2
	一般行員	(%)	104.9	98.6	94.5

※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 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り組み

- 女性行員がライフイベントを迎えてもキャリアが中断しない制度を整備し、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構築し、男女間の賃金格差の解消に努めています。