



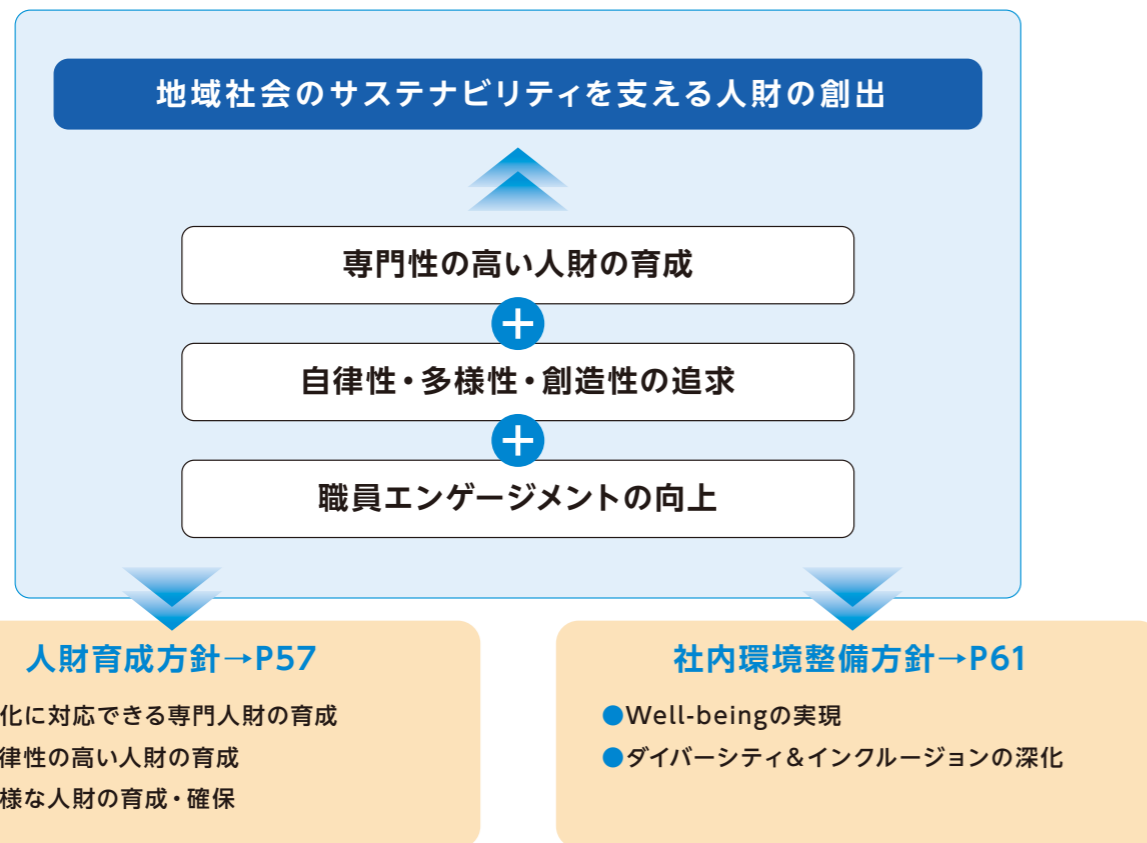
人的資本

人財育成方針	57
社内環境整備方針	61

人的資本

経営理念や長期ビジョンを実現するために、2023年4月から始まった中期経営計画の人財戦略として、「専門性の高い人財育成」「自律性・多様性・創造性の追求」「職員エンゲージメントの向上」の相乗効果による、「地域社会のサステナビリティを支える人財の創出」を実施いたします。

具体的な施策として、「人財育成方針」と「社内環境整備方針」に則って進めてまいります。



A 人財育成方針

人財への投資により、その価値を最大限に引き出すことが、中長期的な企業価値の向上につながると捉え、地域社会のサステナビリティを支える人財の創出のために、「必要な業務」に「必要な人財」を適切に配置できるよう、人財育成を行っております。

(a) 変化に対応できる専門人財の育成

以下の施策に取り組んでいるほか、2023年度は、リーダーシップの強化や、業務別の新たな研修を追加するなど、さらなる専門知識の向上を図るとともに、SX・DX人財の育成を図り、北海道とお客さまのサステナビリティ向上サポートやデジタル支援を進めてまいります。

コンサルティング強化に向けた研修の拡充

“深度あるコンサルティングの実現”に向け、カリキュラムに事業性理解やロールプレイングを導入するなど、コンサルティング強化に特化した研修を拡充しています。個人コンサルティング担当者や法人業務担当者向けの外部講師による研修新設のほか、職場単位(支店内)で行う法人業務担当者向け対話力向上研修を道内全店で実施しています。

業務別スキル向上に向けた取組み

業務別にスキル向上研修を実施しているほか、スキルマップの項目に合わせてeラーニングカテゴリーを能力開発項目ごとに整備し、自己啓発の促進を図っています。

<p>コンサルティングカ 強化研修受講者数 前中計期間(2020~2022年度)</p> <p>13研修 / 延べ1,205名</p>  <p>コンサルティングカ強化研修</p>	<p>業務別スキル向上 研修受講者数 前中計期間(2020~2022年度)</p> <p>15研修 / 延べ1,154名</p>  <p>業務別スキル向上研修</p>	<p>eラーニングコンテンツ数 [能力開発分野別]</p> <p>18分野 / 計389本</p>  <p>eラーニング</p>
--	--	---

タレントマネジメントシステムの活用

新スキルマップの運用開始に伴い、業務別スキルの見える化を実現しました。経営職が職員の保有能力を客観的に把握できるほか、職員自らが強み・弱みを把握することで、職場での能力開発につなげています。また、「1on1ミーティング」を開始し、上司・部下間のコミュニケーションや対話力の向上、部下の成長支援やチームワークの向上に効果を発揮しています。

「1on1」実施回数
前中計期間(2021.11~2023.3)*

5,799回

※「1on1」は2021年11月より開始しています。



スキルマップ



「1on1」研修

(b) 自律性の高い人財の育成

以下の施策に取り組んでいるほか、2023年度は、長期的なキャリアプランの作成によるキャリアアップ意識の醸成やリーダーシップ力の強化、リスクリングの取組み強化、希望業務へのチャレンジ制度の検討等を図り、より自律性の高い人財の育成を進めてまいります。

キャリア形成支援制度の拡充

● 新入行員育成プログラム

入行後3年間で習得すべき銀行業務の基礎項目とゴールを明確にするとともに、コンサルティング力強化のためのロールプレイングを研修カリキュラムに導入することで、お客さま対応ができる人財の早期育成を目指しています。



新入行員の業務習得を計画・管理

● AD(能力開発)チャレンジ制度

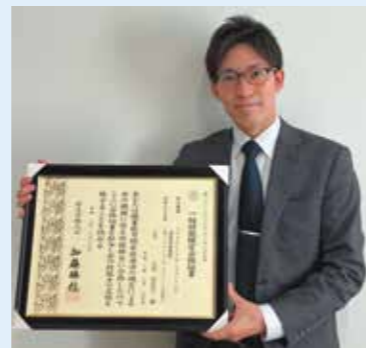
各種資格試験や検定試験へのチャレンジ等、業務に関する自己啓発を支援しています。通信教育のメニューを見直すとともに、より実務に活用でき、お客さまへのコンサルティング強化につながる資格取得を推奨しています。

【FP1級取得者からのひと言】

大学4年生の時にFP2級を取得しました。社会人となり、他の金融機関に勤めている先輩の名刺にFP1級と書かれているのを見て、「この人は金融のプロなんだ」という魅力を感じたことがきっかけで挑戦してみようと思いました。

銀行業務における資格取得の1番のメリットはお客さまとの会話の幅が大きく広がったことです。節税や事業承継に関する専門的な用語・税制も理解できるようになったので、お客さまとより深いコミュニケーションが取れるようになりました。ウェルスマネジメントチームなどと連携して悩みを解決できた時はとても嬉しかったですし、何より自分のモチベーションにも繋がりました。現在は新たな資格取得に向け勉強を進めています。

FP1級は合格率が低く難しい資格とは言われていますが、実務で既に触れている銀行員とはとても相性が良いと感じました。資格取得は自分にとって大きな自信になりました。



FP資格取得者数*

1級 69名 / 2級 1,400名

ITパスポート取得者数*

293名

専門性の高い資格取得者数*

中小企業診断士 26名 証券アナリスト 14名 日商簿記1級 39名

宅地建物取引士 191名 公認会計士 1名 社会保険労務士 5名

※2023年3月末基準

● トレーニー制度

公募による選抜試験を経た若手行員を外部または本部部室で一定期間専門業務に従事させることで、専門的な業務スキルを身につける機会を提供しています。

各種トレーニー制度利用者数

前中計期間(2020~2022年度)

本部部室 10名 / 外部 46名

【中小企業診断士取得者からのひと言】…中小企業診断士養成トレーニー制度を活用

元々、初任店で先輩が挑戦しており、銀行のソリューションメニューが年々幅広く増加していく中で、経営者と同じ目線で対話できる能力を身につけたいと思っていました。さらにコロナ禍で外出自粛による余暇が増え、時間を勿体なく感じたこともあり受験を決めました。

試験は、マクロ経済学からIT分野、法務知識まで幅広い経営の知識が細かい部分まで求められるため、まずは大量の勉強時間を捻出する環境づくりやルーティーンをすることを心掛けました(家族には約1年半負担をかけ、寂しい思いをさせてしまったので、受験後は家族サービスに努めています)。

受験を通して得た知識やノウハウは、日々の銀行業務に大いに活用できていると感じています。

一つ目は、「社長との対話が弾む」ことです。コンサル目線で会社の色々な部分に「気づき」が生まれ、金融知識や商品説明に頼らずとも対話ができるようになります。

二つ目は、「日頃から効率的な業務を目指す」ことです。経営者にコンサルする立場となるので、自分自身で日々効率的な業務を心掛けるようになりました。

せっかく取得した資格ですので、今後、コンサル業務や事業性理解など、自らの業務の幅を広げていきたいと考えています。



● 行内公募制度

自らの挙手によって希望する本部部室への異動を可能とし、専門的な業務スキルを身につける機会を提供することで職員のキャリア形成を支援しています。

行内公募制度による本部への異動者数

前中計期間(2020~2022年度)

融資部・ソリューション部・アドバイザー部 16名

● 研修出向

国・地方公共団体・外部団体や民間企業、関連会社での就業を通じて、専門分野の知見・スキルを身につける機会を提供しています。

研修出向派遣者数

前中計期間(2020~2022年度)

外部 59名 / 関連会社 27名

360度評価の活用

当行では、「人事考課の透明性向上」「働きがいのある職場づくり」のひとつとして、「360度評価」を実施しています。上司・同僚・部下職員等から多面的な評価結果を被評価者本人にフィードバックすることで、客観的「気づき」の機会を提供し、マネジメント力のさらなる向上を期待するものです。

360度評価実施回数・被評価者数

前中計期間(2020~2022年度)

5回 / 1,591名

(c) 多様な人財の育成・確保

当行グループの北洋証券株式会社(証券業務)や株式会社北海道共創パートナーズ(コンサルティング業務)などを活用し、より専門的なコンサルティング提案に繋げるとともに、人事交流などを通じて、職員の専門的能力を高めています。

加えて、専門的知識を有する人財のキャリア採用等を積極化し、多様化・高度化するお客さまのニーズや課題にお応えしてまいります。

B 社内環境整備方針

「地域社会のサステナビリティをサポートする人財の創出」のために、人材育成に加え、従業員が安心してやりがいを持って働ける環境や、従業員の多様性を認め、尊重する環境の整備に取り組んでいます。

(a) Well-beingの実現

以下の施策に取り組んでいるほか、2023年度は、介護相談窓口の設置など仕事と介護の両立支援等により、いきいきと働きがいのある職場づくりを強化してまいります。

ワークライフバランスへの取組

● 各種制度の充実

男女ともに働きやすい環境整備への取組みとして、仕事と生活の両立を積極的に支援する制度を導入しています。コース転換制度や勤務地変更制度、育児・介護リキャリアプラン、半日有給休暇制度などのワークライフバランス関連制度のほか、1週間の連続休暇や勤続年数に応じたリフレッシュ休暇による有給休暇の取得推進、定時退行励行週間の実施など、時間外労働削減に取り組んでいます。



企業内託児施設の園児さんが本店訪問

企業内託児所	2006年4月開設、職員・パートタイマーが利用
育児休業	子が2歳に達するまで
育児休暇制度	配偶者の産後8週間以内に10日間取得可能
育児短時間勤務制度	小学校6年生までの子を養育する職員、6時間勤務と7時間勤務の選択制
時間外労働の免除	小学校6年生までの子を養育する職員
半日有給休暇制度	有給休暇を半日単位で取得できる
介護休業	要介護状態にある家族の介護を行っている職員
育児・介護リキャリアプラン	育児・介護の負担に応じ、一時的に役職を下げた業務を軽減
コース別人事	ライフイベントに応じて勤務地を限定できるコースを設置
コース転換制度	ライフイベントに応じてコースの往来が可能
勤務地変更制度	配偶者の転勤・親の介護先への希望異動が可能
退職再雇用制度	子育て等が落ち着いた元行員を再雇用する制度

● 男性の育児参画支援

法定の育児休業のほか当行独自の育児休暇制度として、配偶者の出産後8週間以内に10日間休暇取得できる制度を設け、職員の子育てをサポートしています。

また、行内SNSを使って育児休暇等を取得した職員と職場の上司を紹介し、育児参画に対する意識醸成を図っています。

2022年3月には、全職員が育児休暇・育児休業の制度について理解を深めるため、『男性育児参画のための行内ガイドブック』を作成し、男性育児参画を促進しています。

男性の育児休業等
取得率
100%
(2022年度)

※分子に「育児休業+小学校就学前の子の育児を目的とした休暇を利用した男性労働者の数」分母に「配偶者が出産した男性労働者の数」



『男性育児参画のための行内ガイドブック』

【男性育休取得者からのひと言】・・・15日間(土日含)の育児休暇・育児休業を取得

昨年長女の出産予定日が近付き、当行で誰もが気兼ねなく育休を取得できる環境づくりに少しでも貢献できないかと考えていました。そうした中、当行で「男性版産休(サンキュー)キャンペーン」が始まり、経営職からも勧められたことから取得を決めました(経営職自ら社保免除制度など育休取得メリットを調べてくれました)。

育休取得により、妻と子どもの退院を2歳半の長男と一緒に迎えられ、その後数日家族で過ごすことができ、妻からも大変喜ばれました。妻も当行職員であり、当行で長く夫婦で働き続けるために、日頃から子育ての工夫やワークライフバランスの必要性などを話し合っています。「子育てをしながら当行で働く。そして後輩にも伝えていく」ことを夫婦で体現していきたいと思っています。

当然ながら業務に負担はかかりますが、元々職場では職員の家族やプライベートを尊重する方針にあり、日頃から協力体制が構築されているため、スムーズに育休を取得することができました。

新型コロナウイルス感染症の影響により出産に係る制限が多い中、子どもとふれあう時間の確保に加えて、出産直後の母親の負担軽減のためにも育休を積極的に取得することはとても有意義だと考えます。そのためには日々の協力体制、上司や同僚の理解が不可欠です。職場の皆さんには本当に感謝しています。



健康経営への取組

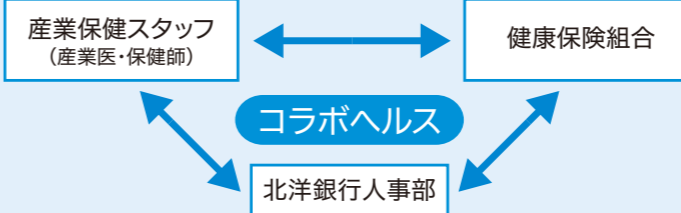
「職員の健康で働きがいのある職場づくり」を経営の重要な柱と位置づけており、時間外労働の削減に向けた各種取組みや全職員に対するストレスチェックなど、様々な施策を実施しています。これらが評価され、2023年3月には、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に6年連続で認定されました。

北洋銀行グループ健康経営責任者 北洋銀行 頭取

各グループ会社 社長

健康経営推進事務局

北洋銀行グループ健康経営推進責任者(北洋銀行人事担当役員)



各グループ会社健康経営推進担当



2023
健康経営優良法人
Health and productivity



新入行員へ向けた研修

● 北洋銀行グループ「健康経営宣言」の制定

2022年12月に北洋銀行グループで働く職員とその家族の心と身体の健康づくりに向けた健康経営の取組みを一層強化するため、北洋銀行グループ「健康経営宣言」を制定しました。

北洋銀行グループ「健康経営宣言」

北洋銀行グループは、経営理念「お客さま本位を徹底し、多様な課題の解決に取り組む、北海道の明日をきりひらく」を実践するため、職員とその家族が心身ともに健康であることが何よりも大切であると考えます。

職員一人ひとりが働きがいを感じ、健康で活躍できる組織づくりに努め、地域金融機関として北海道経済の持続的成長に貢献します。

● 健康メニューの提供

「職員が健康で活躍できる組織づくり」へのひとつとして、2022年10月に、北洋大通センターに勤務する職員を対象に3日間各20食の健康メニューを提供しました。

レシピの配布・管理栄養士に健康相談するスペースを食堂に設けました。



健康メニュー

● ウォーキングキャンペーン実施

運動習慣による健康づくり支援のため、ウォーキングキャンペーンを実施しています。

2023年5月にはチーム対抗で歩数を競う要素を取り入れ、40チームが参加しました。取組み事例は行内SNSで紹介し、職場内のコミュニケーション活性化につながっています。



ウォーキングキャンペーンの取組み

(b) ダイバーシティ(Diversity)&インクルージョン(Inclusion)の深化

以下の施策に取り組んでいるほか、2023年度は、女性経営職育成を目的とした研修の追加やメンター制度の新設等、女性の活躍支援を一層強化してまいります。

多様な人財の活躍

● 女性職員の活躍支援

人事部内に設置した「ダイバーシティ推進室」では、職員全体の4割を占める女性職員のキャリアアップやライフプランについての個別相談、女性のキャリア形成支援を目的とした研修を実施しています。また、育児休業中の職員の職場復帰支援等、出産・子育てをしながら働き続けるための様々なサポートをしています。



オンライン育児休業者意見交換会



育児休業復帰者向け研修

■ SDGs関連データ<ダイバーシティ>

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
新規採用者に占める女性比率	50.6%	43.3%	53.2%	32.8%
従業員に占める女性比率	37.1%	41.3%	41.8%	41.1%
男性と女性の平均雇用年数の違い	3.8年	3.5年	3.0年	2.4年
調査役クラス以上の女性比率	27.9%	29.2%	30.6%	31.2%
女性の育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※各年度末基準

● TSUBASAアライアンス連携施策「クロスメンター制度」

2022年8月に、女性の幹部育成を目的とした「TSUBASAクロスメンター制度」をTSUBASAアライアンス参加10行共同で創設し運用を開始しました。

本制度は、将来の幹部となる女性行員のキャリア形成やリーダーシップ向上を目指す各行横断型メンタリング制度で、役員がメンター※1、女性経営職がメンティ※2となり、TSUBASAアライアンスのネットワークを活かした他行同士の組み合わせにより実施しています。

他行との交流のため、上下関係の影響が低く、女性参加者の心理的安全性を保つことができると好評でした。

また、各行の女性活躍の状況を他行と比べながら課題解決につなげることも期待され、今後も継続運用する方針です。

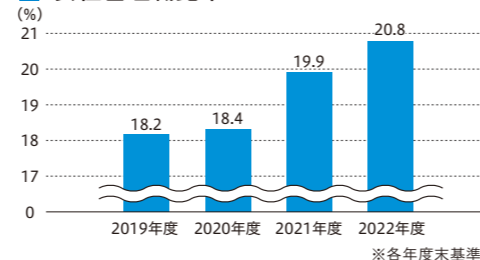
※1：支援者、助言者
 ※2：支援を受ける立場の人

■ 女性登用状況(クラス別※)

職位	人数	女性比率
支店長クラス	30人	8.7%
副支店長クラス	36人	17.1%
次長・課長クラス	178人	28.8%
調査役クラス	295人	52.9%

※2023年3月末基準

■ 女性管理職比率 ※課長級以上に占める割合



※各年度末基準

■ 表彰等

2016.4
厚生労働省「えるぼし」最高位「3段階目」認定

2016.12
内閣府「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣府特命担当大臣表彰」受賞

2018.12
厚生労働省「プラチナくるみん」認定

2019.12
MSCI日本株女性活躍指数(WIN)の構成銘柄に選定

● 男女賃金差

女性行員の平均給与は、男性行員の平均給与の67.9%となっています。

同じ職位であれば、男女に賃金差はありませんが、男女の雇用形態の選択の差を主因に、賃金差が発生しています。

当行では、転居を伴う転勤のある「総合職」と、転居を伴う転勤のない「地域総合職」があり、「総合職」は「地域総合職」よりも給与を高く設定しています。女性は男性よりも、「地域総合職」を選択している比率が高く、この差が賃金差に影響しています。

なお、コース選択は働き方に応じて行員が選択しており、男女ともに「総合職」の比率が高い20代行員の賃金差は92.8%と、ほぼ同水準となっています。

また、「総合職」のうち、上位職の賃金差は以下のとおり、ほぼ同水準となっています。

支店長級	副支店長級	次長・課長級
89.9%	98.8%	96.0%

女性のキャリア形成支援を目的とした研修や、育児休業中の職員の職場復帰支援など、女性の管理職への登用強化や働きやすさの改善に取り組んでいます。

● 外国人の登用

海外3拠点と本部で計7名の外国人職員(海外5名・本部2名)が勤務しており、うち1名を管理職(海外拠点)へ登用しています。

● 障がい者雇用への取組み

障がいのある方が地域の中で安心して暮らせる社会の実現と、障がいのある方の社会的自立を支援するために障がい者雇用に取り組んでいます。

障がい者雇用者数[※]
(2023年3月末時点)

96.5人

※障がい者雇用率算定用の数値

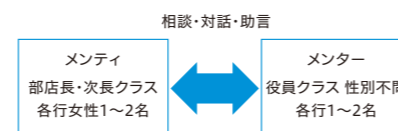
● シニア職員が活躍できる環境の整備

当行ではシニア職員再雇用制度により、希望者全員が満65歳まで引き続き勤務しています。再雇用にあたっては、これまでのキャリアや経験を活かせるような配置を行っており、現在300名以上が本制度を利用し、うち100名以上の職員が営業店での勤務を選択しています。また、「シニアパートナー制度」を新設し、最長70歳までの雇用延長を実施しています。

指標及び目標

項目	2022年度実績	2025年度目標
職員一人あたりの研修費用(注1)	26千円	75千円
職員一人あたりの研修時間(注2)	7時間	12時間
コンサルティング力強化研修の受講人数(注3)	223人	350人
年次有給休暇取得率(注4)	44.1%	55.0%
女性管理職比率(注5)	20.8%	25.0%

(注) 1. 年間の「研修費用」を職員の「平均人数」で除して算出しております。「研修費用」は外部講師費、教材費、外部研修への参加費、資格取得費、宿泊費、交通費等を含んでおります。「平均人数」は2022年4月から2023年3月までの毎月の人数の和を12で除して算出しております。
 2. 年間の「研修時間」を職員の平均人数で除して算出しております。「研修時間」は集合研修(リモート開催含む)に出席した職員の受講時間を合計しております。
 3. お客様に対する話し方やロールプレイングなどコンサルティング力を強化するための研修の受講者数であります。
 4. 「有給休暇の取得日数」を「有給休暇付与日数」で除して算出しております。
 5. 女性の「課長」級以上の人数を男女合計の「課長」級以上の人数で除して算出しております。



「クロスメンター制度」キックオフミーティング