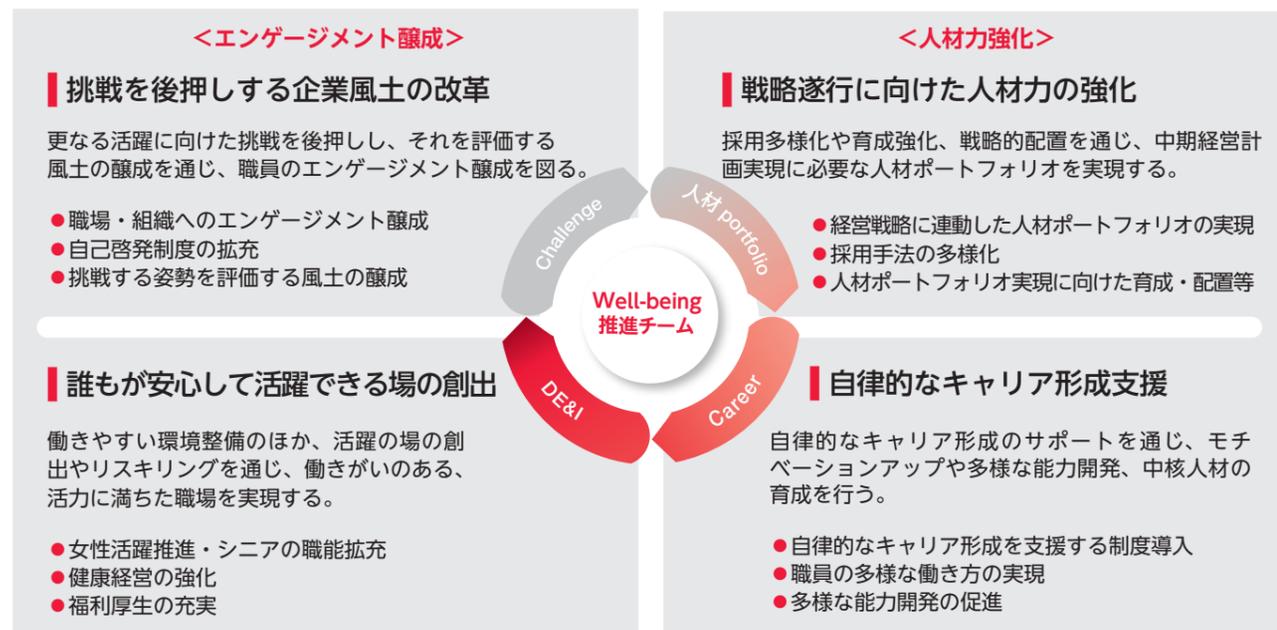


働きがいと働きやすさを両立させ、多様な人材が活躍・成長できる環境の整備を行ってまいります。職員の熱意と能力を高めることで、一人ひとりが持つポテンシャルを最大限に引き出し、経営戦略と連動した人材配置でお客さま・地域の課題解決に向けた原動力としてまいります。

百十四グループのHRX



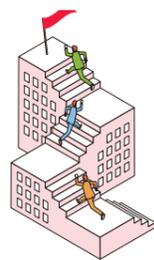
挑戦を後押しする企業風土の改革

◆ 人事制度の改定

若手からシニアまで、あらゆる年代の職員の挑戦を後押しする人事制度へと改定を行い、職員のエンゲージメント向上や人材力の強化を図っています。

● **ポストチャレンジ制度(改定)**

- 銀行が募集する役職に対し、**年齢に関わらず意欲・能力を有する職員が自らの意思で応募!**
- 対象役職：支店長ほか支店管理職員及び本部経営職層
- チャレンジ対象者：対象役職の一つ下位の役職者及び対象役職の経験がある役職離脱定年者



● **シニアチャレンジ制度(新設)**

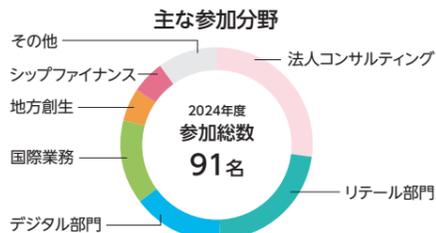
- 役割や責任が限定されたシニアエキスパート職員として勤務する職員が、銀行が募集する役職に対し自らの意思で応募!
- 対象役職：経営職から初級管理職までの合計6つの役職
- チャレンジ対象者：シニア職員



◆ 行内留学制度

短期間の本部業務経験を通じて、専門人材の発掘及び育成をめざす「行内留学制度」を2022年5月より開始し、職員一人ひとりが業務面の幅及び視野を広げ、自身の外的キャリアを積極的に形成していけるよう支援しています。

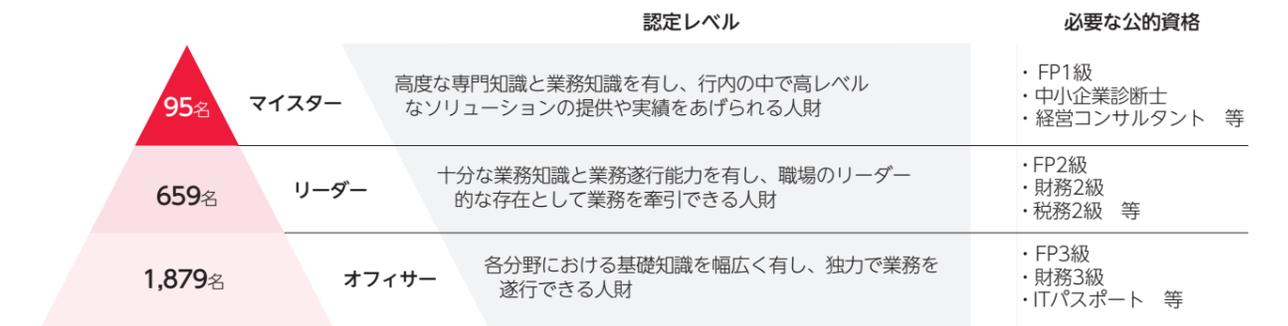
2024年度は91名(前年比32名増)が参加しました。



戦略遂行に向けた人材力の強化

◆ 114マイスター制度

数多くの実践的な研修のほか、FP1級や中小企業診断士、経営コンサルタントなどの有資格者輩出にも注力しています。また、各分野における職員の知識量・業務の習得度を認定する「114マイスター制度」を通じて、職員の自律的なキャリア形成及び自己啓発を促しています。最上位の「マイスター」保有者増加によりプロフェッショナル人材の強化を図ってまいります。



(認定分野) コンサル、融資管理、外為、ライフプラン、ローン、預金事務、DX業務、本部業務

◆ 専門人材の確保

● **キャリア採用の強化**

高度な専門スキルを持つ「専門人材」や、本部業務や営業業務の「経験者人材」など、即戦力となる人材の中途採用活動に注力しています。

近年採用した主な業務分野	業務内容
ALM	地方創生
医療・介護	人材紹介
経営コンサル	データ分析

● **採用手法の多様化**

当行でのご活躍が期待できる友人や知人に対して当行の魅力や企業風土を行員自ら伝えることで、ミスマッチの少ない採用につなげる「リファラル採用制度」を導入しています。2024年4月の制度導入以降、すでに高度なスキルや経験を持つ2名の人材の採用に至っています。

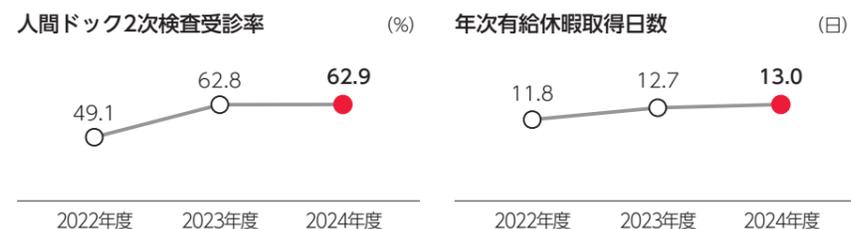


誰もが安心して活躍できる場の創出

◆ 健康経営の実践

当行は、2018年8月に「健康経営宣言」を行っています。職員とその家族が心身ともに健康であることが重要であると考え、組織全体で職員・家族の健康増進や働きやすい職場環境づくり\*に取り組んできた結果、7年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。また、2025年度は大規模法人部門において上位500社である「ホワイト500」に香川県下の企業で唯一認定されました(2年連続)。

\*定期健康診断/人間ドックの受診推奨、介護相談窓口の設置、禁煙デーの導入、休暇制度の充実等



近年創設した休暇制度

休暇制度	取得目的
出生サポート休暇	不妊治療に係る通院等
ファミリーサポート休暇	配偶者・子または子の配偶者の出産
健診休暇	健康診断、2次検査受診

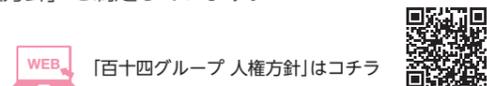
百十四グループの価値創造ストーリー

## 多様な人材が活躍・成長できる環境の整備

### ◆ DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)への取組み

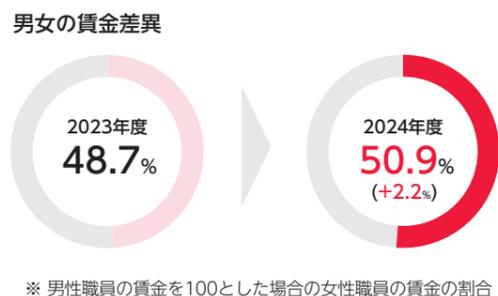
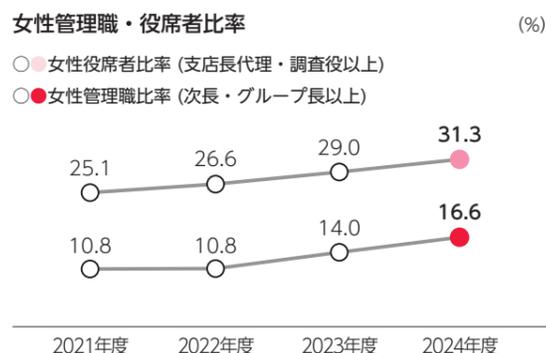
#### ● 「人権方針」の制定

人権の尊重は、安心安全で豊かな社会を実現するために必要不可欠であり、その社会的責務を果たすことは、地域社会の一員である当行の重要な経営課題であるとの認識のもと、2020年4月に「人権方針」を制定しています。



#### ● 女性活躍の推進

「女性管理職比率」及びその候補者となる「女性役席者比率」向上に向けて、計画的な育成・登用に取り組むことで、多様な属性や価値観を持つ職員の活躍促進を図っています。



DE&I推進に向けた様々な取組みが評価され、厚生労働大臣より右記の通り認定を取得しています。



#### 適用される福利厚生(一例)

給与	家族手当、赴任手当等
休暇	結婚休暇、忌引休暇等
育児	育児休業等
住居	社宅等

#### ● パートナーシップ制度の導入

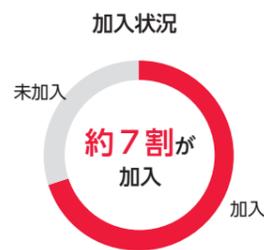
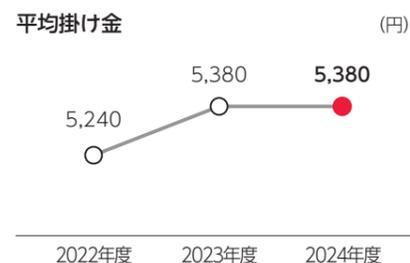
職員の同性パートナーに戸籍上の配偶者と同等の福利厚生や規定を適用することが可能な「パートナーシップ制度」を導入しています。変化が激しい企業経営の時代において、イノベーションや新たな価値創造の源泉となり得る様々な人材や考え方を活かすための取組みを進めてまいります。

### ◆ 職員のファイナンシャル・ウェルネス実現に向けた取組み

近時の物価高への対応と、優秀な人材の確保・定着を目的に、2025年度は3年連続となるベースアップ（非正規職員を含めたベア率+3.2%程度）を実施しました。また、職員の資産形成の支援と経営参画意識醸成を目的に従業員持株会の制度拡充を図るなど、職員のファイナンシャル・ウェルネスに向けて取り組んでいます。

#### ● 従業員持株会

主な実施施策	
奨励金率引上げ	5%→10%
特別奨励金付与	入会/増口の会員を対象に1万円相当の株式
スマホによる管理	証券会社アプリとの連携

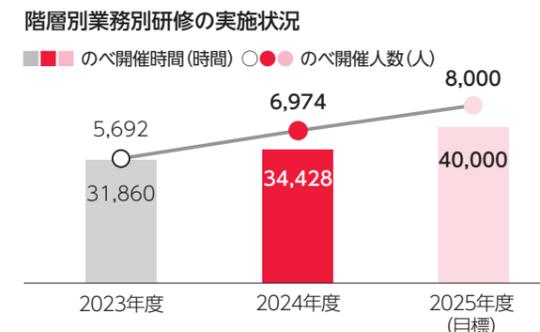
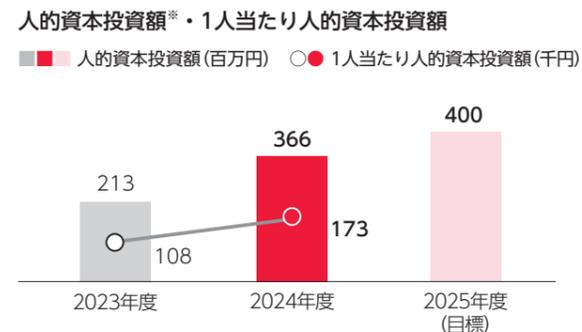


## 自律的なキャリア形成支援

### ◆ 職員が成長・自己実現できる環境の整備

#### ● 人的資本投資

当行グループの企業価値向上の源泉である職員の自律的な成長を支援し、個々の能力やスキル向上を支援するため、研修の充実をはじめ様々な人的資本関連の投資を強化しています。



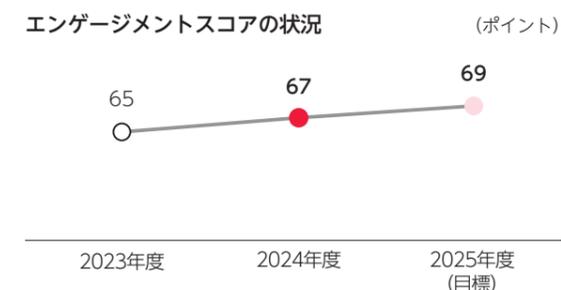
※外部講師費用、行外研修派遣費用、試験及び通信講座補助、長期トレーニー派遣者人件費、研修会館管理費用等

#### ● 副業制度

職員の多様な働き方を支援するとともに、当行の業績や地域の発展に寄与することを目的に、2023年4月より「副業制度」を設けています。2025年3月時点で24名の行員が同制度を利用しており、神主や映画監督等、特色ある副業を行う職員が増加しています。

#### エンゲージメントスコア

当行では、株式会社アトラエが提供するエンゲージメントサーベイを通じて、職員の組織への自発的な貢献意欲の状況をスコア化し、定期的に確認しています。計測されたスコアについては、課題等を分析のうえ、職員のウェルビーイングの更なる向上につながる施策の検討に活用しています。



## PICK UP !! 当行初の女性執行役員が2名誕生！



#### Q1. 当行の女性行員がもっと活躍するためにどのような職場環境にしていきたいですか？

(執行役員 コンプライアンス統括部長 眞鍋 茂里)

女性がキャリアを積もうとしたとき、何かを諦めたり犠牲にすることなく、自分の夢ややりたいことが叶う職場環境づくりの実現が私の永遠のテーマです。そのためにも“柔軟な働き方”がさらに浸透し、自分の成長を感じ、楽しみながら挑戦していくことで、さまざまな分野で重要な仕事を担う女性が増えていくことを期待します。

#### Q2. 当行で活躍中の若手の女性行員の皆さんに一言お願いします。

(執行役員 監査部長 喜田 早苗)

自分の持ち場でまずは120%奮闘していれば、結果は自ずとついてきます。少し先のキャリアを想像しながらキャリアを形成していくことで、新しいキャリアが開けていくのではないのでしょうか。どうぞ尻込みせずにチャレンジしてみてください。

