

多様な人材が活躍・成長できる環境の整備

人財戦略

▶基本テーマ1 | 人財価値創出に挑戦



人事部長

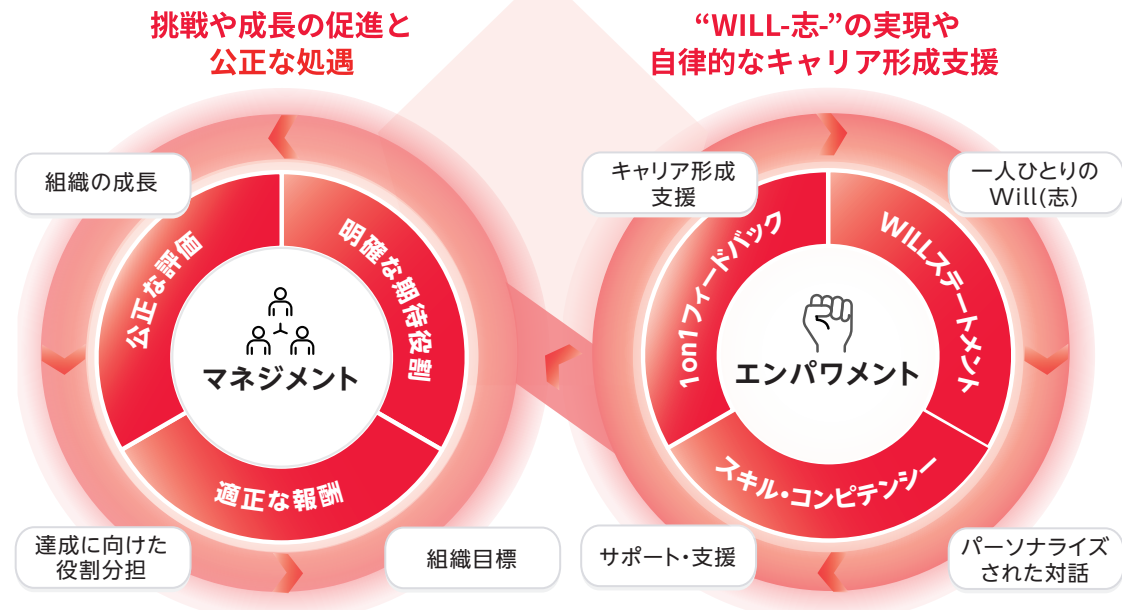
谷山 香織

職員一人ひとりの成長を支えることが、人事部門の最も大切な使命です。デジタル化の加速や働き方の多様化など、取り巻く環境がかつてないスピードで変化する今こそ「人財戦略」を進化させるべき時だと捉えています。私がめざすのは職員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、果敢に挑戦できる風土・文化への変革です。専門性を磨く機会の充実はもちろん、未経験の分野へ踏み出す挑戦の機会もしっかりと整えていきます。そうした環境づくりを通じて、職員が誇りとやりがいを持って働ける組織をつくり上げていきます。

基本方針

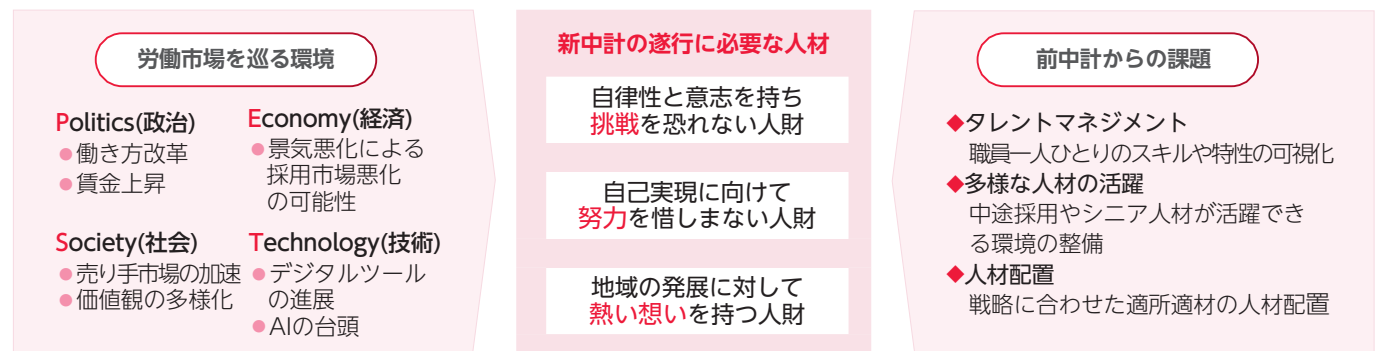
当行は、多様な属性・価値観を持つ職員一人ひとりが互いの個性を尊重し、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを基本方針に掲げています。「マネジメント」と「エンパワメント」を両輪として、自律的に挑戦し続ける多様な人材を育成することで、長期ビジョン及び中期経営計画の実現を支える、強固で最適な人材集団への変革を推進してまいります。

＜百十四グループのサステナビリティ向上に向けて、自律性を持って挑戦する多様な人財＞



経営戦略と連動した人財戦略

労働市場を巡る環境の変化と前中期経営計画で認識した課題を踏まえ、新中期経営計画の遂行に必要な人材を特定したうえで、経営戦略と人財戦略を連動させることで人財価値の最大化を図り、人的資本経営を実践します。



知る -Our identity-	想う -Our Purpose & Message-	創る -Our Value Creation-	挑む -Our Strategy & Transformation-	守る -Our Foundation-
----------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------------	------------------------

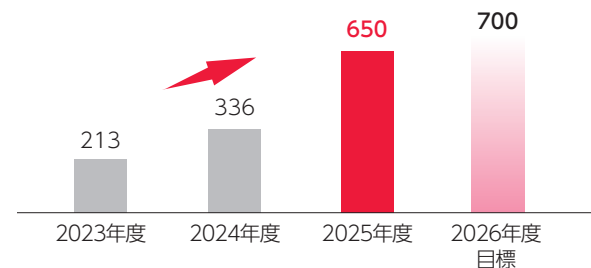
人財戦略を支える人的資本投資

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への投資を強化しております。

※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

◆人的資本投資額の推移

(百万円)



人材育成・活躍

当行では、めざす人材集団の実現に向け、「若手行員（入行～6年目）」「次世代行員（7年目～支店長代理）」「管理職・経営職層（次長～支店長）」の各階層ごとに、段階的な研修体系を整備しています。本体系は、毎年度の課題を踏まえて見直しを行っており、2026年度は『学びの3本柱』を土台に3つの重点領域に取り組むことを基本方針としています。

◆学びの3本柱

自らを知り、自らを学ぶ



職員それぞれが自らのキャリアや自己実現のために、自らを“主役”と捉え、意欲的かつ挑戦的な学びを自ら実践する。

共に学ぶ（友に学ぶ）



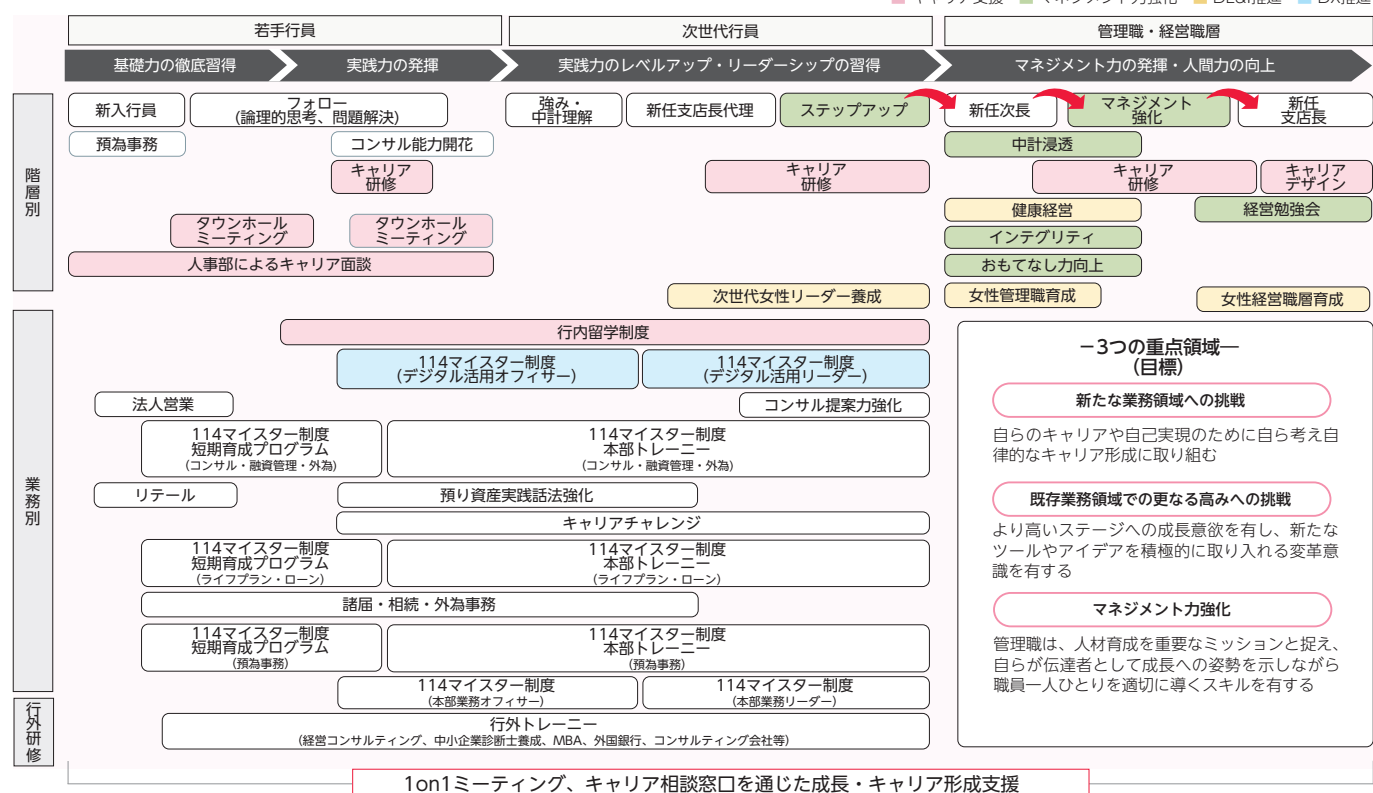
職員それぞれが自らの成長に誇りを持ち、仲間刺激を与え、健全な競争意識や危機感を持ちながら互いに高めあう。

地域を学ぶ



職員それぞれが地域のリーディングバンクで働く者としての自覚を持ち、地元地域への感謝の思いを抱き、文化・歴史に触れながら成長の視野をさらに広げる。

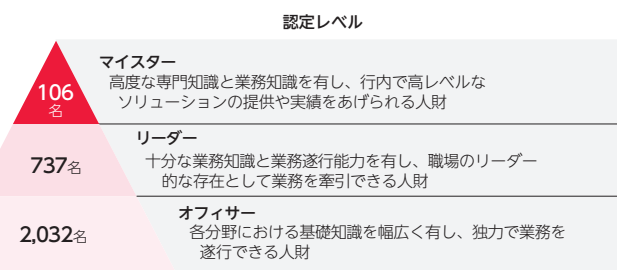
◆研修等の体系(2026年度)



●114マイスター制度

数多くの実践的な研修のほか、各分野の知識量・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、預為事務、デジタル活用、本部業務



多様な人材が活躍・成長できる環境の整備

●キャリアリターン制度

当行を一度退職した後、専門性・スキル・経験を磨いた人材が再び活躍できる環境を整備し、即戦力人材の確保と組織の更なる活性化を図ることを目的として「キャリアリターン制度」を導入しています。

●キャリア採用

経営戦略と連動した人材確保の一環として、高度な専門スキルを持つ専門人材や、本部・営業業務における豊富な経験を持つ経験者人材等、即戦力人材のキャリア採用に積極的に取り組んでいます。

VOICE <制度利用者の声>



栗林支店
鵜川さん

私がキャリアリターン制度を選択した一番の理由は他社で積み重ねたリテール営業の経験を活かして、一から育てていただいた百十四銀行でもう一度地域の皆さまのお役に立ちたいと考えたからです。子育てで一旦銀行を離れざるをえませんでした。その間も保険会社や信託銀行で経験を積んできました。私は自然豊かで瀬戸内国際芸術祭などで益々魅力が増している香川が大好きです。地元香川の皆さまにご相談いただける身近な存在としてこれからも活躍していきたいと考えています。

VOICE <キャリア採用者の声>



地域サステナビリティ推進部
前場さん

2026年に百十四銀行に入行し、県内自治体の地域課題の解決やPPP/PFIの案件形成支援に携わっています。前職は市役所職員として病院や給食センターの整備や総合計画の策定、移住定住の促進などに取り組んできました。急速な少子高齢化や人口減少の中で、多様化・複雑化する地域課題を解決するためには、官民連携の一層の促進が不可欠です。前職での経験を活かし、地域の様々なステークホルダーと連携しながら、持続可能な香川の実現に向けて取り組んでいきたいと考えています。

●チャレンジ制度

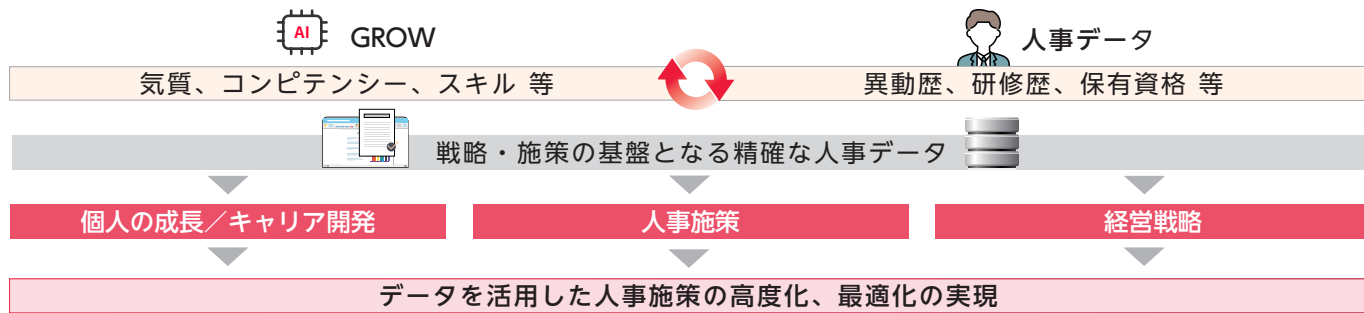
年齢に関係なく意欲・能力を有する職員の挑戦を後押しするための制度づくりを通じて、多様な働き方や能力開発を促進し、職員の自律的なキャリア形成支援に取り組んでいます。

制度名	ポストチャレンジ制度	シニアチャレンジ制度	セカンドチャレンジ制度
対象	全職員	満58歳以降のシニアエキスパート職員	満61歳以降のシニアチャレンジ制度登用者
内容・目的	人事異動による役職や役割任命とは別に、当行が公募する役職に本人が応募	意欲と能力を有する人材の活躍を促すとともに、そのスキルや経験を若手・中堅層の育成にも活用	意欲ある職員の挑戦と成長を支援するとともに、職員のセカンドキャリア形成を促進し、活気ある職場風土を醸成

人材ポートフォリオ

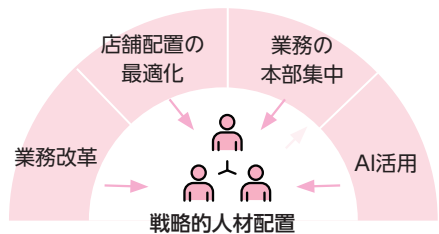
●タレントマネジメントの高度化

AIを活用した能力測定ツール「GROW[※]」を導入し、全職員の気質やコンピテンシー、スキルの測定を開始しています。職員が自らの個性や強み・弱みを把握することで、今後のキャリア開発に活かしてまいります。また、GROWで取得したデータと異動歴や保有資格等の従来の人事データを合わせてタレントマネジメントシステム上で一元的に可視化することで、育成、配置、人材分析の最適化をめざします。※Institution for a Global Society株式会社が提供する人材の能力測定ツール



●戦略的人材配置

AIの活用をはじめ、店舗配置の最適化、業務の本部集約、業務プロセスの抜本的な改革を通じて生産性を向上させ、人員の創出を図ります。創出した人員については、中期経営計画の着実な遂行に向け、各職員の特性も踏まえたうえで、「選択と集中」の観点から戦略的な再配置を行ってまいります。

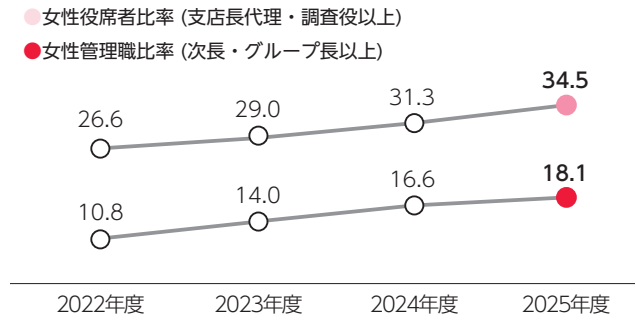


DE&I

多様な人材や考え方の受け入れは組織を強くし、社会を大きく変えるものと捉え、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）に積極的に取り組んでいます。

こうした取組みの成果として、女性管理職・役席者比率は年々上昇しています。また、女性職員の健康保持・増進に向けた制度整備や職場環境の改善についても厚生労働省から高い評価を受け、各種認定を取得しています。

◆女性管理職・役席者比率[※](%)



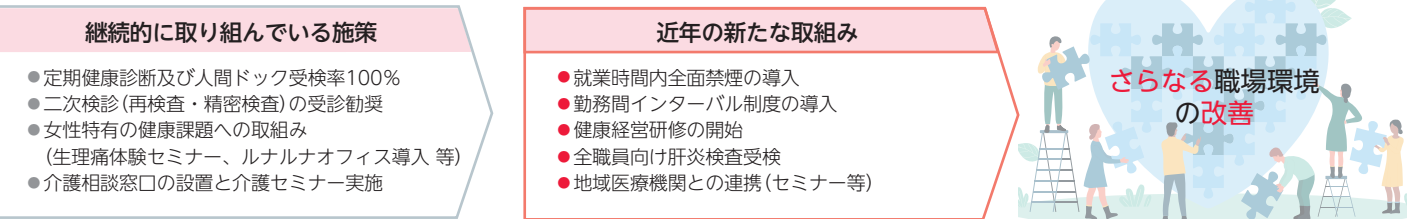
※ 各年度の実績値は翌年度の4月1日現在

◆女性活躍推進に係る認定の取得状況

認定種類	取得時期
女性活躍推進法	えるばし (3段階目)
	2016年7月 (四国初)
	えるばしプラス (3段階目)
	2026年4月 (中四国初)
次世代育成支援対策推進法	プラチナくるみん
	2017年6月 (香川県金融機関初)
	プラチナくるみん プラス
	2022年11月

健康経営

地域社会への貢献を持続的に果たしていくためには、働く職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ています。2018年8月に実施した「健康経営宣言」以降、様々な観点から職員の働きやすさに資する施策に積極的に取り組んでおり、こうした取組みが評価を受け、3年連続で大規模法人部門ホワイト500に認定されています。



エンゲージメント

●従業員持株会向け譲渡制限付き株式インセンティブ制度

当行の持続的な企業価値向上に向けたインセンティブの付与と、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、「従業員持株会向け譲渡制限付き株式インセンティブ制度」を導入しました。本制度を通じて職員のエンゲージメントを醸成し、人材価値を最大化することで、持続的な企業価値の向上を実現してまいります。

●エンゲージメントサーベイ

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。

◆エンゲージメントスコアの状況 (pt)

