

人的資本、多様性への対応

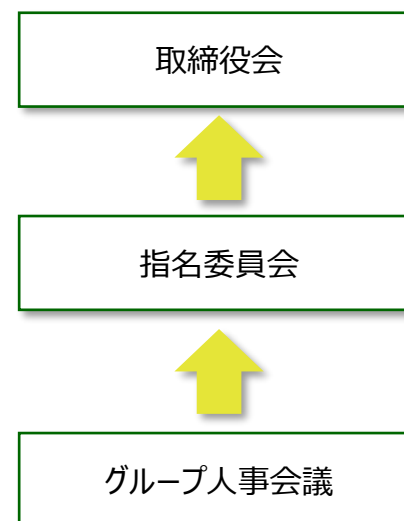
戦略

当社グループは、地域経済の活性化、持続可能な地域社会の実現に貢献し地域のお客さまとともに成長していくための5つのマテリアリティを特定し、その課題解決に貢献するべく取り組んでおります。その中で、人的資本・多様性に関連した重要課題として、人権の尊重、働きがいのある職場づくり、人材育成を掲げ、具体的な対応を進めています。

ガバナンス面では、取締役会や経営陣を支える管理職層において、ジェンダー・職歴・年齢等の多様性が確保され、それらの中核人材が経験を重ねながら、取締役や経営陣に登用される仕組みを構築することを目的としてグループ人事会議を実施しております。グループ人事会議で議論し、指名委員会、取締役会への報告を通じて人的資本経営の実現に向けたガバナンスを確保するとともに、人的リスクの低減に努めております。

<グループ人事会議>

	グループ人事会議
構成員	社長、両行頭取、CHRO、人事担当役員
開催	原則、年2回（上期・下期各1回）
内容	<ul style="list-style-type: none">➤ 経営人材・専門人材の配置計画➤ 多様性確保に関する事項<ul style="list-style-type: none">・女性役員候補者の育成計画・女性中核人材登用候補者の配置計画 <p>⇒ グループ人事会議の審議内容、結果を指名委員会に報告</p>



人的資本、多様性への対応

「当社グループの人材戦略」

グループ経営理念及び行動規範＜Future 7＞を実践し経営戦略の実現に取り組む人材を中長期的に育成・確保するため、多様性確保、人材育成、従業員エンゲージメント、健康経営推進の観点からKPIを設定し、人的資本価値の最大化を目指します。従業員経営戦略の柱であるコンサルティング業への転換を達成するために、内部人材の育成、外部人材の活用、人員配置の最適化、人事制度改定など、具体的な施策を展開していきます。また、マテリアリティ解決のためのサステナビリティ方針に基づき、人権方針、人材育成方針、社内環境整備方針を制定し、働きがいのある、働きやすい職場環境の実現、ひいては従業員エンゲージメントの向上を目指します。

人的資本価値の最大化のために ＜経営戦略と人材戦略の連動＞

求める人材：行動指針＜Future7＞を主体的に実践できる人材

- 持続的な競争力強化に向けた人材戦略
- 従業員が能力を発揮できる職場づくりの推進
- 従業員エンゲージメント向上
- 業務効率化による労働生産性の向上

【経営理念・経営戦略】

「経営理念」、行動規範＜Future 7＞を実践する人材の育成・確保
「第5次中期経営計画」持続可能な地域づくりのための変革、徹底したお客さま支援、経営基盤強化に具体的に取り組む人材の育成・確保

マテリアリティ解決のための「サステナビリティ方針」（人権方針）
（人材育成方針）（社内環境整備方針）による働きがい、働きやすさの向上

具体的な取り組み

多様性確保	人材育成	従業員エンゲージメント向上	健康経営の推進
<ul style="list-style-type: none">・女性活躍推進体制の強化・中途採用者の積極的な登用	<ul style="list-style-type: none">・スキルバロメーターの活用・研修・OJT・自学の連動・トレーニー、外部研修派遣・資格取得の推進・計画的な人への投資	<ul style="list-style-type: none">・従業員満足度調査・1on1ミーティング	<ul style="list-style-type: none">・有給休暇の取得促進・時間外労働の削減・健康診断等の受診率向上・ストレスチェックの受検率向上

人的資本、多様性への対応

指標及び目標

① 人権への取り組み

当社グループは、人権を尊重しあらゆる人権侵害行為の根絶することを目指し、サステナビリティ方針に基づいた人権方針を定め公表しております。また、企業活動が人権に与えるマイナスの影響を軽減することを目指し、企業の事業活動やサプライチェーンを通じて及ぼす労働問題、消費者被害、地域住民への影響の排除などを含む投融資方針を前述のとおり定め公表しております。

「人権方針」

フィデアグループは、東北地方に根差し新しい価値を育む広域金融グループとして、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。
地域社会の持続的な発展を目指すうえで、人権の尊重を重要な社会課題の1つとして認識し、本業を通じてこの解決に取り組んでいきます。

1. 国際規範の尊重

世界人権宣言をはじめとする人権に関する国際規範を尊重します。

2. あらゆる差別行為の根絶

性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害、人種、国籍等を理由とした差別や人権侵害を行いません。また、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、あらゆるハラスメントや非人道的な扱いを根絶します。

3. 人権に関する教育の実施

従業員一人ひとりが人権問題に関する正しい認識と理解を深めるため、研修をはじめとし、人権に関する教育を実施します。

<実施状況>

一般社団法人全国銀行協会が発行する「みんなの人権を守るために」を基礎資料とした、全役職員向け勉強会の実施、人権をテーマとした外部講師による研修、新入行員研修・階層別研修など集合研修を通じた人権啓発、カスタマーハラスメントの対応方針や発生時の対応方法にかかる勉強会等を実施しております。

また、ハラスメントに係る相談窓口及び内部通報窓口を設置。窓口担当者には年齢や性別の異なる複数人の窓口担当者を配置し、相談者が相談しやすいような配慮を行っております。

人的資本、多様性への対応

②人材育成への取り組み

当社グループは、従業員が能力を発揮できる職場環境づくり、経営理念及び経営戦略に基づいた人材育成、従業員一人ひとりの活躍の応援を目指し、サステナビリティ方針に基づいた人材育成方針を下記のとおり定め公表しております。

「人材育成方針」

経営理念の実現に向け、従業員一人ひとりが行動指針〈Future 7〉※を主体的に実践し、地域やお客さまに寄り添い、それぞれが抱える課題の解決やニーズにお応えする、高次のコンサルティング力やソリューション提案力を身につけた人材を育成します。そのためには、一人ひとりのスキルに応じた各種研修（O F F – J T）、実践経験（O J T）、自己啓発（S D）を複合的に組み合わせ、従業員の自律的成長支援に不断に取り組んでまいります。また、多様な人材は新たな価値を生み出す源泉であると捉え、一人ひとりのモチベーション向上と自由な発想を促す個人の成長や経験の積上げ機会を設けていきます。

※ 行動指針〈Future 7〉

1. 前例にとらわれず、決して立ち止まらず、常に新しいことに挑み続けます。
2. お客さまの夢を自分ごとにし、実現のために情熱をもって考え、動きます。
3. 向上心・探究心・好奇心を心掛け、常に自らをアップデートしていきます。
4. 高水準のコンサルティングで、地域に幅広い知見とアイデアを提供します。
5. 一人ひとりを尊重し、個々の成長や挑戦を後押しできる組織を目指します。
6. よく聞き、よく話す、声が闊達に飛び交う風通しのよい職場をつくれます。
7. 法令遵守と高い倫理観に基づき、地域の一員として責任ある行動をします。

当社グループでは、経営理念を実現するために、一人ひとりがどのような姿勢・気持ちで行動するべきかを行動指針〈Future 7〉として制定し、人材育成方針及び中期経営計画に基づき法人個人一体営業人材の育成に注力しております。

人的資本、多様性への対応

<実施状況>

i. 多様性の確保・戦力化

エージェントの活用、アルムナイ・リファラルなど人的ネットワークの活用等、採用チャネルを拡大。性別や年齢を問わず、幅広い業種の中から経験（キャリア）を重視した採用を実施。人材の多様性を確保するとともに、採用後のオンボーディング施策を併進し、早期戦力化と中途採用人材の定着率向上につなげていきます。

ii. スキルバロメーターによる法人スキルの目標及び実績

従業員のスキルレベルに応じた効果的な育成（研修・OJT・自己啓発）により、法人スキルA／Bに相当する、当社グループの営業戦略を支えるコンサルティング営業人材の拡大を目指し、お客様の多様なニーズに応えられる人材の育成を図ってまいります。

法人スキル （※）	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標	備考
A	229名 (27%)	211名 (28%)	216名 (28%)	229名 (31%)	230名 (31%)	スキルバロメーターは株式会社 フィデア情報総研が提供する業 務スキルの習得状況を可視化 するための評価ツール。 各スキルの人数の（ ）内の パーセンテージは構成比を表示。 人員数は、荘内銀行及び北都 銀行の営業店が対象。また、 預金や為替業務などの内部事 務に従事する従業員数を含む。
B	119名 (14%)	90名 (12%)	110名 (14%)	101名 (14%)	130名 (17%)	
C・D	498名 (59%)	465名 (60%)	446名 (58%)	398名 (55%)	386名 (52%)	
合計	846名 (100%)	766名 (100%)	772名 (100%)	728名 (100%)	746名 (100%)	

※ 法人スキルA～Dの各スキルのレベルは下記のとおりです。

A	事業性貸出（プロパー）に加え、コンサルティング営業が可能
B	事業性貸出（プロパー）に加え、顧客ニーズを想定した商品別営業が可能
C	法人基盤営業に加え、事業性貸出（マル保）が可能
D	スキルCに向けて育成途上にある

人的資本、多様性への対応

iii. 人材育成プログラムの目標及び実績

人材育成の具体的施策として、法人営業力と事業金融力（取引先の経営支援や途上管理）を軸とした「研修（OFF-JT）」、「実践（OJT）」、「自学」、三位一体による人材育成プログラムを展開しております。より専門性の高い知識の習得や、人脈形成を通じたキャリアアップを目的として、審査部トレーナーや外部機関への研修派遣を実施。審査部トレーナーについては、第5次中計期間にあたる2023年度から2025年度の3年で累計109名の派遣を計画しております。

育成施策名	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標	備考
集合研修	259名	238名	219名	258名	—	集合研修は、本部が主催する集合研修で現場におけるOJTと連動した法人スキル育成に資するものの合計参加者数を表示。
OJT支援	58名	58名	136名	126名	—	OJT支援は、実際の融資案件組成や格付申請、顧客交渉等の際に本部よりフォローを行い、人材育成を加速させる目的で実施する施策。
審査部 トレーナー	19名	29名	29名	32名	109名	審査部トレーナーは、融資審査の専門部署である「審査部」に営業店等の行員を一定期間（3か月～6か月程度）トレーニングのために派遣するもの。なお、実績は各年度の派遣実績を表示。
外部研修 派遣	10名	14名	11名	11名	—	外部研修派遣は、専門知識の習得や人脈形成を通じたキャリアアップを目的として外部専門機関等へ派遣するもの。

人的資本、多様性への対応

iv. 自律的キャリア形成の目標及び実績

事業性評価を起点とした取引先支援を実践・強化するために必要な資格の習得を促進し、F P 1 級や中小企業診断士などの専門性の高い資格や、事業性評価ならびにS D G s・E S G、脱炭素、D X、M & A 関連資格など、当社グループで取り組みを強化している分野の資格保有者数を2025年度までに1,500名とする計画です。

なお、資格保有者数は、次にあげる資格保有者の合計人数です。

F P 1 級、中小企業診断士、日商簿記 2 級、M & A エキスパート、M & A ベーシック、事業性評価エキスパート、金融D X アドバイザー、IT パスポート、S D G s・E S G ファシリテーター、脱炭素アドバイザー

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
資格保有者数	517名	623名	1,032名	1,451名	1,500名

v. 人的投資額の目標及び実績

当社グループが目指す、高いコンサルティング力を有する人材を育成するうえで、研修費や検定試験の受験費用の補助、自己啓発奨励金など、必要な人への投資を計画的に実施してまいります。なお、研修費等は、国内研修費、研修旅費、自己啓発奨励金、通信講座補助の合計額です。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
研修費等	26百万円	24百万円	33百万円	35百万円	40百万円

人的資本、多様性への対応

③社内環境整備への取り組み

当社グループは、従業員が能力を発揮できる職場環境づくり、健康で安全な職場環境の整備、多様な人材の確保などを目指し、サステナビリティ方針に基づいた社内環境整備方針を下記のとおり定め公表しております。

「社内環境整備方針」

従業員満足（E S）や自発的貢献意欲の向上を図り、これを起点としてお客さま満足（C S）の向上に繋がられるように、従業員一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりと、安心して働き続けることができる働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

また、性別や年齢などに関係なく様々な人材が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人材が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を推進していきます。

<実施状況>

i. 人事制度の改定

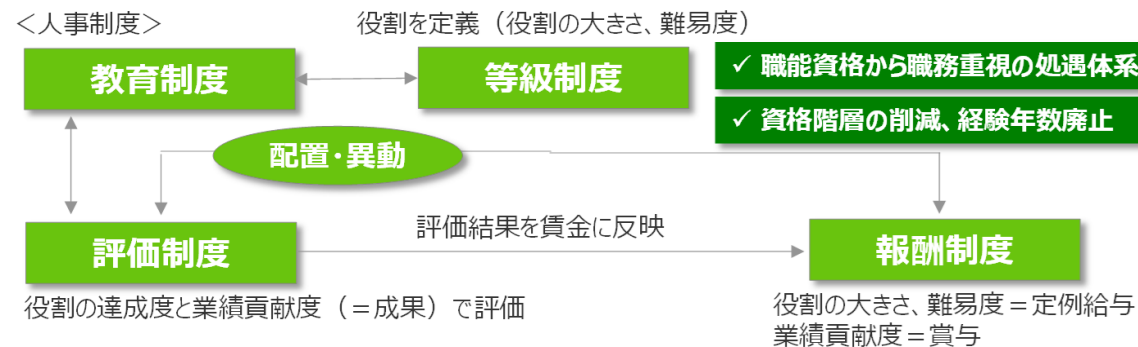
経営戦略と連動した人事戦略の実現に向け、人事制度の見直しを進めております。新しい人事制度では、役割職務の重要度や難易度、業績貢献に応じた評価と処遇を実現。また、新たに専門職コースを設け、主体的・自律的キャリア形成を通じ、専門性の高い人材を育成してまいります。

■ 経営戦略と連動した人事戦略・抜本的な人事制度改定（人材育成、従業員エンゲージメント向上、定着率・生産性向上）

働きがいの向上	① 経営戦略に沿った人事制度の整備	～専門性の高い人材の確保、育成～
	② 貢献度合いや職務・職責に応じた処遇の実現	～優秀人材・行員モチベーション向上、組織インセンティブ向上～
働きやすさの向上	③ 働き方改革に対応する制度設計	～多様な人材の確保～

【人事制度改定の基本概念】

- 主体的・自律的なキャリア形成
 - ・ キャリアプランを意識し、専門性をより高めていく制度の構築
- 納得性のある評価と処遇
 - ・ 仕事や役割、貢献度に連動した納得性、公平性の高い、メリハリのついた処遇体系の実現



人的資本、多様性への対応

ii. 従業員満足度調査の目標及び実績

従業員満足度調査は、従業員の意識（働きがい、モチベーション、企業風土、職務内容、職場環境、処遇等に対する満足度）を明らかにし、今後のグループ施策に反映させることを目的に実施しております。直近では2024年11月5日～11月29日に実施し、グループ合計1,665名（フィデアHD216名、荘内銀行701名、北都銀行748名）が回答しております。課題解決に向けた対策の実行に真摯に取り組み、2025年度の総合満足度の目標を3.65ポイント以上としております。調査結果も踏まえ、物価上昇等への対応及び優秀な人材確保を目的とした賃上げや初任給引上げによる直接的な処遇改善に加え、頭取・社長と従業員の対話機会を拡充し、経営ビジョンの共有に取り組んでおります。

なお、従業員満足度調査は、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが提供するサーベイシステムを使用し、当社への外部委託により原則2年ごとに実施しております。総合満足度は従業員が5点満点で評価するもので、フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行に所属する正行員のほかパート従業員等、3社に所属する全ての従業員を対象としております。（2024年回答者数：1,665名、回答率：99.7%）

	2019年度実績	2021年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
総合満足度	3.42	3.58	3.58	3.60	3.65以上

iii. 1 on 1 ミーティングの目標及び実績

1 on 1 ミーティングは、上司と部下のコミュニケーション機会の拡大を目的として導入し、2021年の開始以降、コミュニケーションツールとして定着が図られつつあります。今後は、所定の期間内での完全実施を目指すとともに、上司向けセミナー等を通じて上司の傾聴力・カウンセリング力の支援・指導を実施。ミーティング内容を充実させ、実効性を高めていく方針です。

なお、1 on 1 ミーティングは、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが提供するマネジメント支援ツール「INSIDES（インサイズ）」（部下のアンケート回答内容に基づき、部下の仕事への意欲の状態が上司にレポートされる仕組み。）を活用し、部下のメンタリティに応じた、きめ細かい対話を目指しております。年2回、9月と3月に実施しており、下表は3月の実施率を表示しております。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
実施率	84.7%	91.0%	95.1%	97.9%	100.0%

人的資本、多様性への対応

iv. ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進体制を一層強化するとともに、女性に限らず、中途採用者の管理職への登用など、中核人材の登用等における多様性の確保についても積極的に取り組み、性別や年齢などに関係なく、多様な人材が意欲をもって活躍する、活力ある組織の構築を推進していきます。

a. 中核人材の登用等における多様性の確保に関するK P Iの目標及び実績

「女性役員比率」は、第5次男女共同参画基本計画における女性登用加速化の方針に対応し、2025年度の目標を19%としております。具体的な取り組みとして、取締役会の機能を一層強化し、経営の透明性及び意思決定の多様性を高めるために、豊富な経験と高い識見・専門性を有する女性外部人材の登用に積極的に取り組んでおります。内部人材については、次の役員候補となる女性管理職の育成を着実に進めるとともに、役員登用に向けて候補者を選定のうえ計画的な育成に取り組み、最終的に2030年度の女性役員比率30%以上を目指してまいります。中途採用については、専門性の高い人材の確保や組織の活性化に向け、通年採用などの取り組みを充実させるとともに、中途採用者向けの研修・育成体系を整備し、人材の定着と早期の能力発揮を促してまいります。

K P I 指標	内容	実績（2024年度）		目標 （2025年度）
		実数 （分子/分母）	比率	
女性役員比率	フィデアホールディングスの女性役員（執行役を含む比率）	3/24	12.5%	19%
女性部長相当職比率	フィデアホールディングス：部長 荘内銀行及び北都銀行：部長、単独室長、支店長	7/68	10.3%	12%
女性課長相当職比率	フィデアホールディングス：室長、センター長、チーム長 荘内銀行及び北都銀行：副部長、室長、センター長、副支店長、出張所長、次長、課長など	83/238	34.9%	30%
中途採用者の課長相当職比率	フィデアホールディングス、荘内銀行及び北都銀行の中途採用者の課長相当職比率	31/238	13.0%	18%

※ 課長相当職は本部のスタッフ職（シニアマネージャー、マネージャー）を除きます

※ 中途採用者には臨時職員の行員登用者を含みます

人的資本、多様性への対応

b. 男女間賃金差異の実績

女性活躍推進法に基づく、男女間賃金差異は以下の通りです。賃金差異の主な要因は、正規雇用労働者における管理職比率の差異や、非正規雇用労働者（パート・有期労働者）に占める女性の割合が8割を超えるなどの、雇用形態による差異が大きく影響しております。当社グループでは、特に女性の法人分野におけるキャリア開発を強化しており、従来の枠組みにとらわれず活躍の場を広げていくとともに、仕事と家庭の両立に向けた各種制度の拡充に取り組み、男女間賃金差異の縮小、ひいては生産性向上に努めてまいります。

	2023年度実績	2024年度実績
全労働者	54.3%	59.8%
正規雇用労働者	69.7%	76.7%
パート・有期労働者	72.7%	79.4%

【参考指標1】※フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行の行員
男女別の平均年齢・平均勤続年数

	2023年度実績		2024年度実績	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢	41.9歳	42.8歳	42.2歳	43.7歳
平均勤続年数	18.2年	18.2年	18.6年	19.0年

【参考指標2】
雇用形態別人員構成

	2023年度実績		2024年度実績	
	男性	女性	男性	女性
正規雇用労働者	672名 (55.0%)	549名 (45.0%)	653名 (55.3%)	527名 (44.7%)
パート・有期労働者	96名 (16.1%)	500名 (83.9%)	84名 (15.3%)	464名 (84.7%)

人的資本、多様性への対応

c. 男性労働者の育児休業取得率の実績

男性職員の積極的な育児参加を促し、育児休業取得率100%の継続はもとより、平均取得日数の増加に取り組んでまいります。対象者一人ひとりに対する育児休業取得の意向確認と両立支援制度の周知を継続。男性の育児参画による女性の継続就業を後押しするとともに、従業員の重要なライフイベントをサポートすることで、モチベーションや生産性の向上を図ります。

	2023年度実績	2024年度実績
取得割合	100.0%	100.0%
平均取得日数	5.5日	7.9日

人的資本、多様性への対応

v. 健康経営の推進

地域とともに発展する銀行であり続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠であると考えております。当社グループは、健康意識向上とワークライフバランスの推進を通じて、活き活きと働き続けられる職場づくりに取り組み、将来にわたり地域社会の発展に貢献する企業を目指します。なお、以下の指標は、フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行に所属する正行員のほかパート従業員等、3社に所属する全ての従業員を対象に算出しております。

a. 年次有給休暇・時間外勤務の目標及び実績

有給休暇取得率は、政府目標に対応し70%以上の取得率を継続するとともに、時間外勤務時間数については2025年度10時間以内を目指します。なお、時間外勤務時間数は、時間外勤務対象の行員（社員）における、1か月平均の時間外勤務時間数です。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
有給休暇取得率	60.4%	60.1%	64.1%	73.5%	70.0%以上
時間外勤務時間数	10時間55分	10時間40分	11時間9分	10時間2分	10時間以内

b. 健康診断等受診率の目標及び実績

病気の早期発見・早期治療により、従業員の高いパフォーマンスを維持することを目的とし、健康診断等の受診率100%を目指します。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特定検診受診率	99.5%	99.9%	99.6%	99.5%	100.0%
精密検査受診率	80.0%	86.7%	71.9%	77.1%	100.0%

c. ストレスチェック受験率の目標及び実績

自覚しにくいストレスの状態を理解し一次予防に努めるとともに、セルフケアの意識向上を目指します。

ストレスチェックは、労働安全衛生法に定める項目を、セコムトラストシステムズ株式会社が提供する「セコムあんしんストレスチェックサービス」を利用し、年1回実施しております。

なお、一定数のアンケート辞退者を考慮し、2025年度目標を95%としております。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
受検率	97.6%	97.7%	94.8%	97.7%	95.0%以上

人的資本、多様性への対応

<社内環境整備方針に基づく主な取り組み>

項目	内容
アニバーサリー休暇	従業員本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日およびその前後の日に、年1回取得できる休暇制度。 有給休暇の取得促進による、ワークライフバランスの充実に取り組んでおります。2024年度は1,518名の従業員がアニバーサリー休暇を取得しております。
テレワーク	本部従業員の企画業務や報告資料の作成、営業店従業員のお客さま向け提案書の作成等、モバイル端末を活用した新たな働き方を実現することで、多様かつ柔軟な働き方の中から、従業員一人ひとりが集中的かつ効率的な働き方を自律的に選択し、高いパフォーマンスの発揮と生産性の向上を目指しております。
ポストチャレンジ制度	外部専門機関やグループ各本部等の研修派遣先におけるトレーニー経験を、従業員自らが手を挙げ経験することを通じ、働きがいや醸成するための制度。 知識習得や幅広い人脈づくりを通じ、キャリアアップを目指す従業員を支援しております。2024年度は10名の応募があり、うち3名についてトレーニー派遣を実施しております。
服装自由化	それぞれの業務に相応しい清潔感がある服装に配慮しながら、ビジネスウェアのほか、ビジネスカジュアルウェア（ジャケット等）、カジュアルウェア（襟なしシャツ、デニム等）などの服装を自主的に選択可能としております。
1 on 1 ミーティング	業務面談や業務報告とは異なり、部下の話すことに耳を傾け、部下が自ら行動できるように導き支援する場として制度を設置。部下が、やりがいや意義をより感じながら仕事に取り組むことができる環境を整備。 半年に一回、1 on 1 ミーティングを実施し、上司と部下が1対1による対話を深めることを通して、従業員のキャリア支援を行うとともに一人ひとりのモチベーションアップにつなげていきます。
副業、兼業	従業員の多様な働き方を支援するとともに、当社業務（銀行業務）外の活動による新たな知識やスキルの習得、ひいては従業員の自律的かつ主体的なキャリア形成を応援するもの。 中小企業診断士などの保有資格を活かした講義や講演、NPO法人の理事、スポーツ少年団のコーチや審判など、原則として、地域貢献に資する事業の副業・兼業を認めております。これまでに延べ13名が副業・兼業を行っております。主な内容として、地元中高生向けのスポーツ指導、市民ランナー向け練習コーチ、地元音楽イベントへの出演など、幅広い分野で活躍しております。
リカレントツール（eラーニング） / 通信講座の費用補助	通信講座およびeラーニング受講費用の半額を補助。eラーニングは従来の金融に関するコンテンツに加え、企画書やビジネス文章の書き方、プレゼンテーション力・交渉力などのビジネススキルや、PowerPoint・Excelの実用的な操作方法、語学など、幅広いコンテンツを受講可能としております。知識の広がりや興味の深掘りを後押しすると共に、中堅以上のリスキリングを促進。高い知的好奇心のもと、自律的に「学び」を楽しむことができる組織風土を目指していきます。

人的資本、多様性への対応

<社内環境整備方針に基づく主な取り組み>

項目	内容
多面評価	マネジメント層における日頃の行動を多面的に評価・フィードバックし、自身の行動を部下や同僚、上司がどのように受け止めているか客観的に振り返る機会として導入。 自身や上司の評価だけで気づかなかったマネジメント上の強みや弱みを把握。新たに得た「気づき」をもとに、自己認識の変化と行動変容を促すことを目的に実施しております。
フレックスタイム制の対象者拡大	行員（非管理職）に限定していたフレックスタイム制について、対象を嘱託・契約行員に拡大。労働時間管理にかかる各自の自主性を尊重し、業務効率と生産性の一層の向上を目指します。
時間単位の年次有給休暇付与	全従業員を対象に、年5日を上限とした1時間単位の年次有給休暇の取得を制度化。利便性向上による、年次有給休暇の取得促進および、仕事とプライベートの両立を支援します。
キャリアサポート休暇制度	従業員の不妊治療を行うための入院または通院について、積立休暇（繰り越し時に消滅する年次有給休暇の積み立て分）の優先使用を可能とし、時間単位の取得を許可。 増加傾向にある不妊治療に対応し、仕事と不妊治療の両立を支援。一定の職務経験を積んだ従業員の離職防止を図ります。
勤続表彰制度	勤続10年および勤続25年の全役職員を対象とし、組織貢献に対する慰労と感謝を伝える機会として導入。勤続10年の役職員には特別休暇3日と記念品、勤続25年表彰の役職員には特別休暇5日と一定額の旅行費用を会社が負担する内容としております。