

人的資本経営に向けた取組み

基本的な考え方

【人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針】

当社グループは、人材の多様性が組織の競争力を高め、地域への貢献そしてお客さまへのサービス向上につながると考え、女性の活躍促進を含むダイバーシティを積極的に推進していきます。

また、当社グループは、社員一人ひとりの成長を組織の成長につなげるため、働きやすい、働きがいのある職場環境の整備に努めるとともに、実践的かつ効果的な学びの場を提供することにより人財の育成に努めていきます。

人財活躍推進への取組み

■ 社員一人ひとりにとって働きやすい、働きがいのある職場づくり

当社グループは、第5次経営計画における基本戦略の一つとして「人財戦略」を掲げ、働きやすい、働きがいのある職場環境の整備、実践的かつ効果的な学びの場の提供による人財の育成、多様な人財の活躍推進への取組みに努めております。

■ 働きやすい環境の整備

● 人事制度の改定（香川銀行）

香川銀行は、「多様な人財が働きがいを感じ、最大限の力が発揮できる人事制度の構築」を目的として、令和5年度に人事制度の改定を行いました。業務の効率化と行員のマルチスキル化を進めるとともに、転居を伴う異動がない「エリア総合職」の新設やリモートワークの環境整備等を行うことにより、誰もが働きやすい環境を整備しています。

● 70歳まで雇用期間を延長（徳島大正銀行）

徳島大正銀行は、令和6年4月1日から60歳定年後の再雇用期間を65歳から70歳へ延長し、従業員が知識や経験を活かし、70歳まで安心して働くことができる労働環境を整備しました。働きがいの向上、人材確保や生産性の向上を図ることを目的としています。

● ベースアップ及び初任給引き上げの実施（徳島大正銀行・香川銀行）

徳島大正銀行及び香川銀行は、物価上昇等、社会状況への対応並びに従業員の働きがいの向上、優秀な人材の確保を目的に、継続的なベースアップ及び初任給の引き上げを行っています。

徳島大正銀行は3年連続でベースアップを実施しており、令和6年度の賃上げ率は全従業員平均で3.4%（定期昇給含む）です。香川銀行は2年連続でベースアップを実施しており、令和6年度の賃上げ率は全従業員平均で5.4%（定期昇給含む）です。

● 副業制度の導入（徳島大正銀行・香川銀行）

徳島大正銀行及び香川銀行は、職員が保有する能力や特技を地域住民等へ提供することで地域経済の活性化に貢献するとともに、スキルや経験を得ることで本業での付加価値向上につなげることを目的として、副業制度を導入しています。

【実施事例】 ・ セミナー講師 ・ 観光客向け阿波踊りの実演
・ Webデザイン制作 ・ テニスコーチ
・ 中小企業診断士 ・ 観光大使 等



副業「特技を活かした観光客向け阿波踊りの実演」

● 健康経営に関する外部評価（徳島大正銀行・香川銀行）

徳島大正銀行及び香川銀行は、経済産業省が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。従業員の健康に対する取組みを可視化することで健康保持増進への意識向上を図ります。



● 組織診断サーベイ「モチベーションクラウド」の導入（徳島大正銀行）

徳島大正銀行は、従業員のエンゲージメントを高めるため、組織の状態を測定し、組織改革の施策実行につなげるための仕組みを構築しています。従業員の価値観の変化や多様化を踏まえて、短いスパンで組織の状態を定量的に把握し、働きがい向上のための施策をタイムリーかつピンポイントで実行していくことで、成長し続ける組織づくりに注力しています。

人的資本経営に向けた取り組み

●「トモニスマイル保育園」の設置（香川銀行）

香川銀行は、子どもを育てながら安心して働くことができる環境整備及び女性のキャリア形成支援の一つとして、企業主導型保育施設「トモニスマイル保育園」を設置しています。地域の待機児童解消に少しでもお役に立てるよう、定員の一部を「地域枠」として高松市に開放しています。



企業主導型保育施設「トモニスマイル保育園」

■人財育成への取り組み

当社グループは、社員一人ひとりの成長を組織の成長につなげるため、実践的かつ効果的な場を提供することにより、人財の育成に積極的に取り組んでいます。

銀行子会社においては、より高い職務・資格にチャレンジするステップアップ研修や各職務を遂行するために必要な知識や技能を吸収する職務遂行研修など、階層別・職務別に集合研修を開催しています。また、実務現場におけるOJT（職場内教育）を通じて、個々の能力に応じた指導・教育を実施しています。さらに、通信教育の受講や外部検定試験の合格、公的資格の取得を積極的にサポートすることで、職員一人ひとりの成長につなげています。



異年齢混合のグループで互いに教育し合う
「KAGAWA郷中塾」

■女性活躍推進への取り組み

当社グループの銀行子会社においては、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備のため、女性管理職の育成を目的として研修の実施等に取り組むとともに、仕事と家庭生活（育児・介護）との両立のため、男性行員の育児休業の取得促進に取り組んでいます。

●「えるぼし」の認定取得（徳島大正銀行・香川銀行）

徳島大正銀行及び香川銀行は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、「えるぼし」の認定を取得しています。「えるぼし」の認定は、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が、優良等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣が認定するものです。今後も女性が働きやすく活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいきます。



徳島大正銀行



香川銀行

●管理職に占める女性の割合

	令和6年3月末(実績)			令和8年3月末(目標)
	徳島大正銀行	香川銀行	銀行子会社合算	銀行子会社合算
管理職に占める女性の割合	16.1%	13.5%	15.0%	20%以上

(注) 管理職とは、支店長代理職以上のことをいいます。

●男性の育児休業取得率

	令和6年3月末(実績)			令和8年3月末(目標)
	徳島大正銀行	香川銀行	銀行子会社合算	銀行子会社合算
男性の育児休業取得率	106.9%	100.0%	104.1%	100%

(注) 香川銀行は、育児目的休暇の取得も含んでいます。