

人材戦略

経営戦略との つながり

パーパス実現

創造力発揮に向けた人材改革

2022年中期経営計画
Innovation for “Purpose”

私たちは「つなぐ」力で
地域の未来をつむぎます

重点課題と主な施策

非財務KPI

■ ジョブ型人事制度への転換

- 「適所適材」の人材配置と処遇
- 自律的な挑戦に対する機会の提供
- 専門人材等の積極的な中途採用
- タレントマネジメントの強化

- ・ ジョブインターン実施者数
- ・ 中途採用比率
- ・ 専門資格※保有者数
※中小企業診断士、FP1級、証券アナリスト等

■ 人材総合力の強化

- 「キャリアオーナーシップ」の醸成
- 行員のデジタルリテラシー向上
- リスキングの強化
- 経営人材の育成

- ・ 一人あたり人材投資額
- ・ ITパスポート取得者数
- ・ 副業制度利用者数

■ 専門人材の育成

- 専門スキル向上に向けた取組みの強化
- 行外研修・出向を活用した育成
- 専門人材への積極的な登用

- ・ スキルチェック上級者数
- ・ 行外研修派遣者数
- ・ 専門人材（エキスパート等）任命者数

■ D&I推進

- 女性・中途採用者の積極的な登用
- 男性の育児参加を後押しする組織風土醸成
- D&Iリテラシー向上に向けた研修等の実施
- 「L-NEXT」等によるボトムアップの取組み

- ・ 女性管理職比率
- ・ 中途採用者の管理職登用率
- ・ 男女間賃金差
- ・ 男性育休等取得率
- ・ 男性育休等平均取得期間

■ Well-being の向上

- 「働きやすさ」と「働きがい」の促進
- 1 on 1 ミーティングの実効性向上
- 健康経営の推進

- ・ 有給休暇取得率
- ・ 個人パーパスの実践度合い
- ・ エンゲージメントスコア
- ・ 健康経営優良法人認定

人材育成方針

社内環境整備方針

中期経営計画 とのつながり

パーパス実現に
向けた【基本方針】
「5つの改革による
『つなぐ』力の強化」

【戦略テーマ】
「創造力発揮に向
けた人材改革」
(左記人材戦略)

中計のポイントである
「デジタル」「ゴール
ベース・ニーズベース
の営業活動」「新事業
の探索」等に資する
人材の活躍を通して、
社会的価値・経済的価値
を両立するとともに、
役職員のWell-beingの
実現を目指し企業価値
の向上につなげていく。

社会的価値

地域社会 お客さま

「つなぐKPI」
の達成

経済的価値

株主・投資家

当期純利益 300億円
非金利業務利益 250億円
OHR 55%程度
ROE 5%以上

Well-being 実現

役職員

企
業
価
値
向
上