

指標および目標

重点課題と主な施策	非財務KPI (注) 1 (注) 2	2024年度 目標	2022年度 実績	
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	80名	49名	
	中途採用比率	15%	4%	
	専門資格保有者数 ※年度末における人数 (注) 3	290名	264名	
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 ・リスクリングの強化 ・経営人材の育成	一人あたり人材投資額 (注) 4	130千円	109千円	
	ITパスポート取得者数 ※年度末における人数	1,000名	785名	
	副業制度利用者数 ※年度末における人数	—	21名	
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 ※年度末における人数 (注) 5	850名	767名	
	行外研修派遣者数	100名	68名	
	専門人材(エキスパート等) 任命者数 (注) 6	15名	11名	
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(女性活躍促進チーム)」等によるボトムアップの取組み	女性管理職比率	18%以上	16.0%	
	中途採用者の管理職登用率 [参考：新卒入行者の同登用率]	—	36.1% [38.6%]	
	男女間賃金差	全労働者	—	49.6%
		正規雇用労働者	—	56.6%
		パート・有期労働者	—	63.8%
	男性育休等取得率	100%	133.3%	
男性育休等平均取得期間	6.5日以上	10.8日		
Well-beingの向上 ・「働きやすさ」と「働きがい」の促進 ・lon1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	70%	80.5%	
	個人パーパスの実践度合い	(注) 7		
	エンゲージメントスコア [参考：ベンチマークとの差異] (注) 8	—	人間関係 74 [+1] 支援 72 [+1] 自己成長 65 [±0]	
	健康経営優良法人認定	継続取得	取得済	

(注) 1 非財務KPI(目標・実績)は、当行グループにおいて主要な事業を営む銀行単体の計数としております。

2 目標を設定していない非財務KPIは、2024年度目標欄に計数を記載しておりません。

3 専門資格は、中小企業診断士、FP1級、証券アナリスト、公認AMLスペシャリスト、高度情報処理技術者・情報処理安全確保支援士としております。

4 一人あたりの人材投資額は、「研修に係る費用(資格取得費用、研修派遣者の人件費、研修所経費等)÷業務職の年度平均在籍者数」にて算出しております。

5 スキルチェックにおけるスキル分野には、預かり金融資産、審査、法人営業、個人融資、事務(営業コース)、事務(融資・外為コース)があります。

6 2024年度目標を2025年4月における人数、2022年度実績を2023年4月における人数としております。

7 個人パーパスの実践度合いは、エンゲージメント調査のなかで、個人パーパスに関する設問を用意し、その回答結果を基に計測することを検討しております。

8 従業員のエンゲージメントを可視化し調査結果を分析するツール「wevox」のエンゲージメントスコアにおけるベンチマークは、金融業(1,001～5,000人規模)の平均としております。