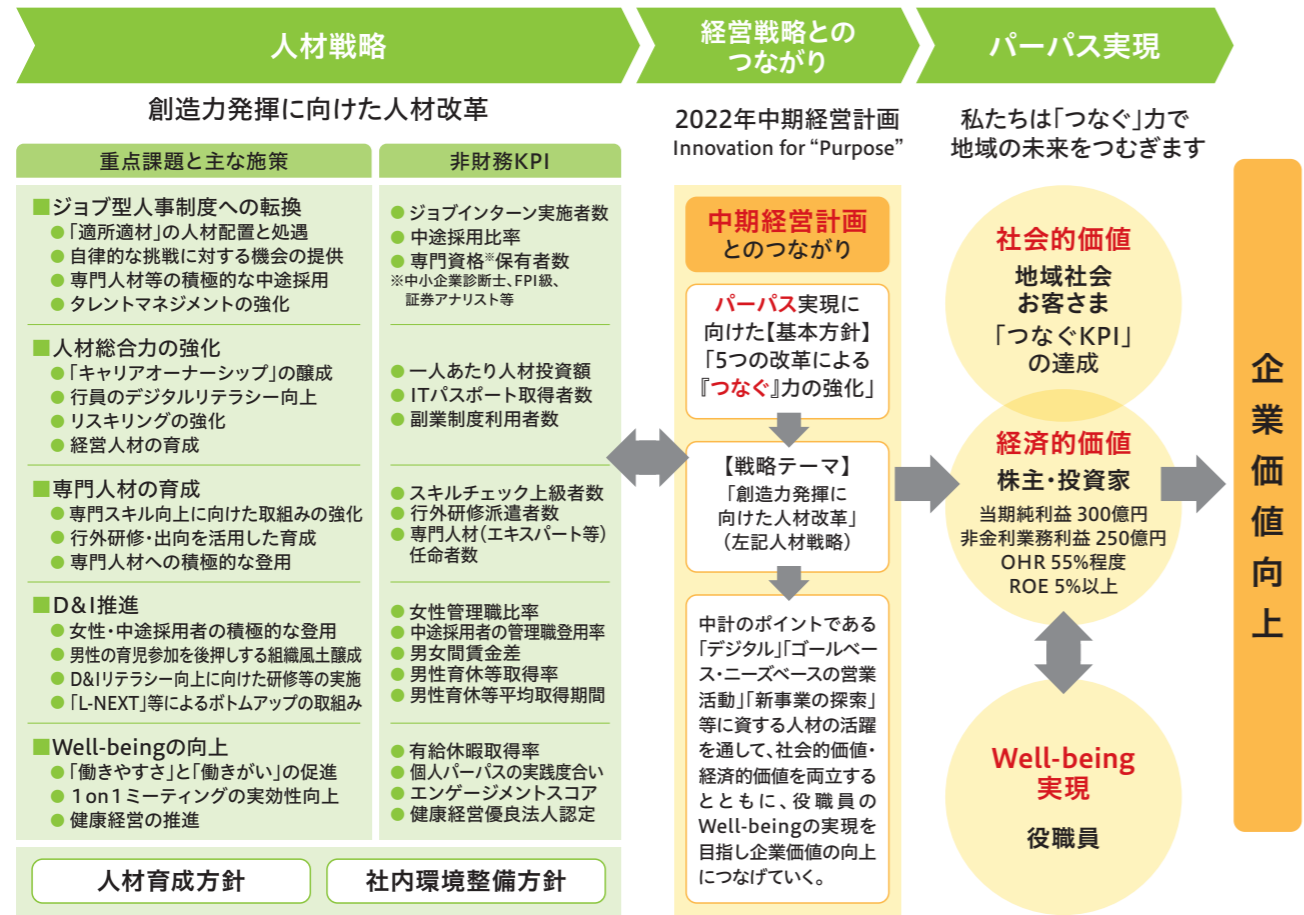


# 創造力発揮に向けた人材改革 (人的資本の充実)

パーパスを実現し、当行グループが持続的に成長していくためには、人的資本の充実が重要となります。

群馬銀行では、人的資本の充実に向けて、現在の深堀り(フォアキャスト)と未来からの逆算(バックキャスト)の両面からアプローチして策定した中期経営計画の人材戦略に基づき、創造力発揮に向けた人材改革に取り組んでいます。



なお、人材戦略の土台となる「人材育成方針」「社内環境整備方針」は以下のとおりです。

**人材育成方針**

「パーパスの実現に向けて、一人ひとりの個人パーパスを起点とした自律的なキャリア形成と挑戦を支援し、人材の価値を向上させていきます。」

私たち群馬銀行グループは、2021年11月にパーパス「私たちは『つなぐ』力で地域の未来をつむぎます」を制定しました。

お客さまや地域のニーズが高度化・多様化するなか、その期待に応えていくための「つなぐ」力の強化に向けて、全ての役職員に対して自律的に意欲や能力を高めていく機会を提供し、グループ内外のステークホルダーと連携して創造力と総合力を発揮し、パーパスを実現できる人材の育成を図っていきます。また、役職員一人ひとりが地域社会とともに持続的に成長することによってイノベーションを創出し、地域社会の未来をつむいでいきます。

**社内環境整備方針**

「価値創造の源泉である役職員一人ひとりが、お互いの個性や能力を認め合いながら心身共に健康で活躍し続け、Well-beingを実現できる環境を整備していきます。」

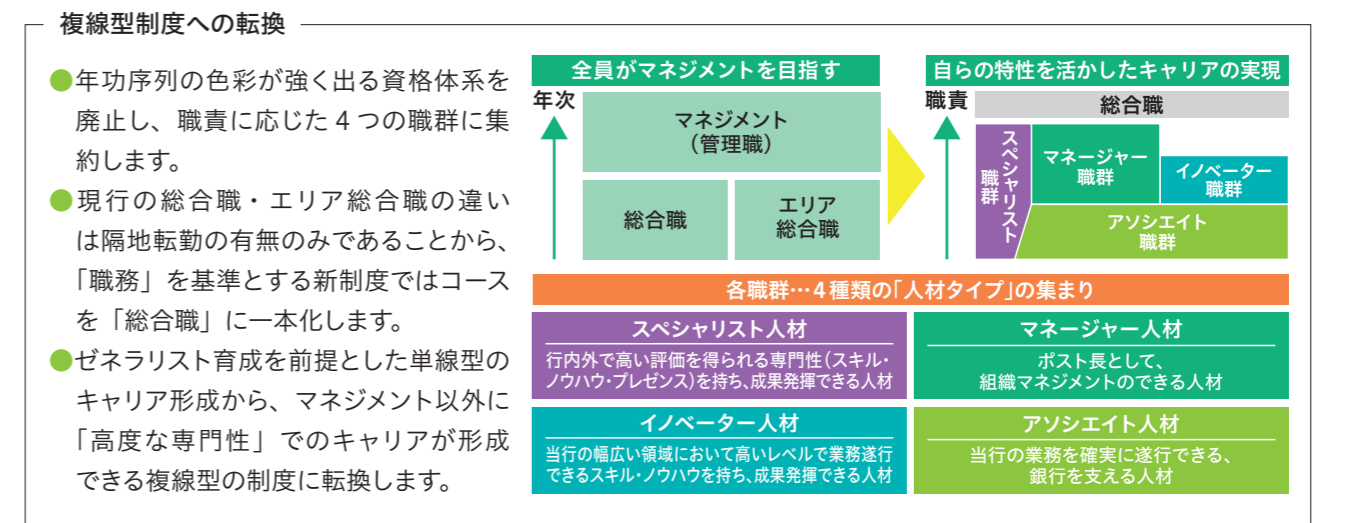
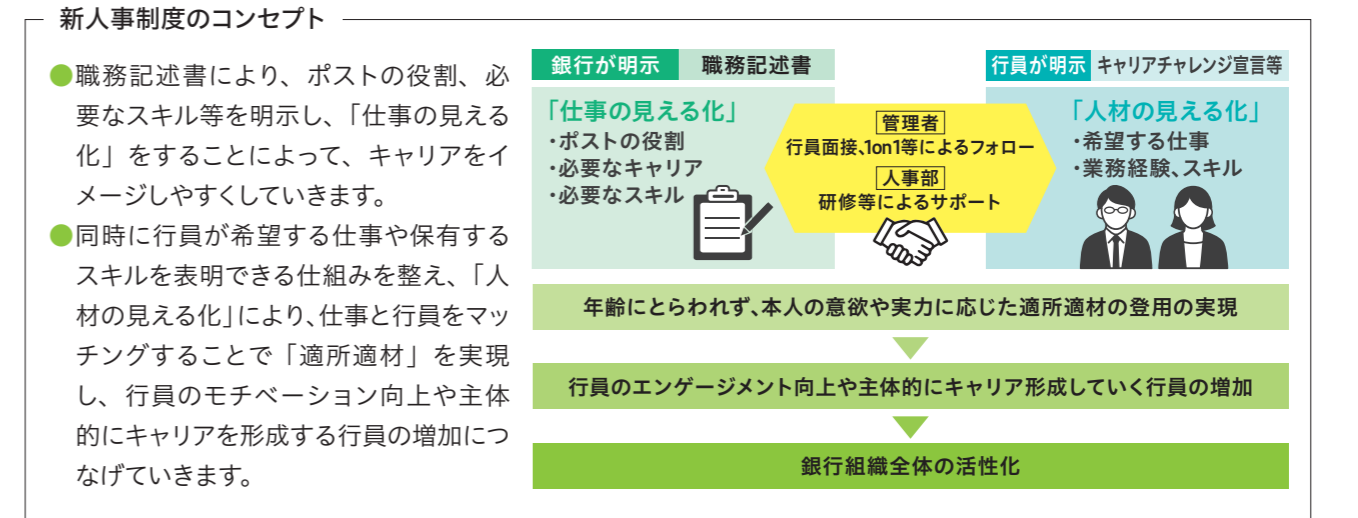
仕事やキャリア形成に関する価値観が多様化するなか、私たちは働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組むとともに、個々の能力を最大限に発揮できる「適所適材」の活躍機会の提供等により、全役職員が生き生きと働きがいを持ちながら活躍し続けられる健全で快適な職場環境を構築し、一人ひとりのWell-being実現を目指していきます。

群馬銀行の強みである人的資源を磨くことで「つなぐ」力を強化していきます

## ジョブ型人事制度の導入により自律的で活力ある組織への転換を目指します

当行ではこれまで、営業店や本部の管理職等、多方面で活躍できるゼネラリストの育成を念頭に職能資格型の人事制度を適用してきました。しかしながら、現在の人事制度では「年功色が強く運用が硬直的」「行員のキャリア形成が受動的」など、さまざまな課題が顕在化してきています。

こうした課題の解決に向け、適所適材の登用を実現し、行員のエンゲージメント向上と銀行組織全体の活性化につなげていくため、ジョブ型人事制度への改定を2024年度に予定しています。



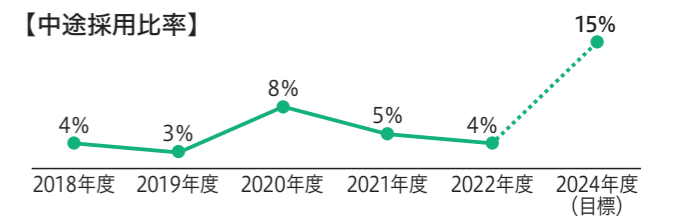
新人事制度への転換を見据え、行員の自律的な挑戦に対する機会の提供を目的として、本部等で専門性の高い業務を経験できる「ジョブインターン」を実施しています。

また、新人事制度により、外部から高い専門性を有する人材を処遇しやすい体制となることや、労働市場の流動化に伴う採用機会の拡充を踏まえ、中途採用を一層強化し、足元は5%程度で推移している中途採用比率を2024年度には15%まで引き上げる目標としています。

これら行員に対するキャリア形成支援・資格取得支援や中途採用の強化を通じて、専門資格保有者数を増強し、「つなぐ」力の強化を図っていきます。

項目	実績		目標
	2021年度末	2022年度末	2024年度末
ジョブインターン実施者数	33名	49名	80名
専門資格保有者数*	257名	264名	290名

※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の保有者の合計



1 群馬銀行について

2 パーパスを実現するための戦略

3 パーパスの実現を支える経営基盤

社会やお客さまのニーズに資する人材の総合力を強化していきます

当行では、行員の自律的なキャリア形成をサポートするため、キャリアオーナーシップの醸成とともに、一人あたりの人材投資額を増強し、人的資本の強化を図っていきます。

中期経営計画において、グループ役職員のITリテラシー向上を目的として「2024年度末までに1,000人のITパスポート取得」を目標として掲げて支援を行った結果、2023年4月に目標を前倒しで達成しています。今後もさらなるITパスポート取得者増加への取組みや、デジタル関連の行内研修やセミナーを開催していきます。

営業店事務人員や本部スタッフ等の事務・管理系人員については、店舗統廃合やデジタル化等による効率化を

踏まえ、リスキリングを行った上で推進人員への再配置を行っていきます。また、60歳以降もシニアスタッフとして活躍する者が増加していることを踏まえ、支店長等の役職経験者や高齢者を対象としたリスキリングにも力を入れていきます。

項目	実績			目標
	2020年度	2021年度	2022年度	2024年度
一人あたり人材投資額	88,000円	80,000円	109,000円	130,000円

※一人あたり人材投資額=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

項目	実績			目標
	2021年度末	2022年度末	2023年5月	2024年度
ITパスポート取得者数	109名	785名	1,073名	1,000名

TOPIC 副業制度の導入

2022年8月に「副業制度」を導入しました。銀行業務以外の事業に挑戦しやすい環境を整備し、当行で働くだけでは得られない経験や人脈の獲得により従業員の多様性や専門性を高め、成長を促進させることで、パーパスの実現を図ることを目的としています。

2023年3月末時点で21名が保有資格やスキルを生かした講演・執筆、絵画や工芸品の販売、アーティスト活動、スポーツ指導者・審判などの副業に取り組んでいます。



環境の変化を踏まえた専門人材の育成を強化しています

専門性を有する人材については中途採用に積極的に取り組むとともに、行内での育成にも注力していきます。

当行ではお客さまのニーズに応えられる専門性のある人材を育成するために「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）」の6分野のスキルチェック上級者数の増加を図っています。なお、行内の研修や業務経験だけでは身に付けることが困難な高いレベルの専門性の習得にあたっては、外部の専門機関、金融機関、大学院等への派遣を積極的に行っています。

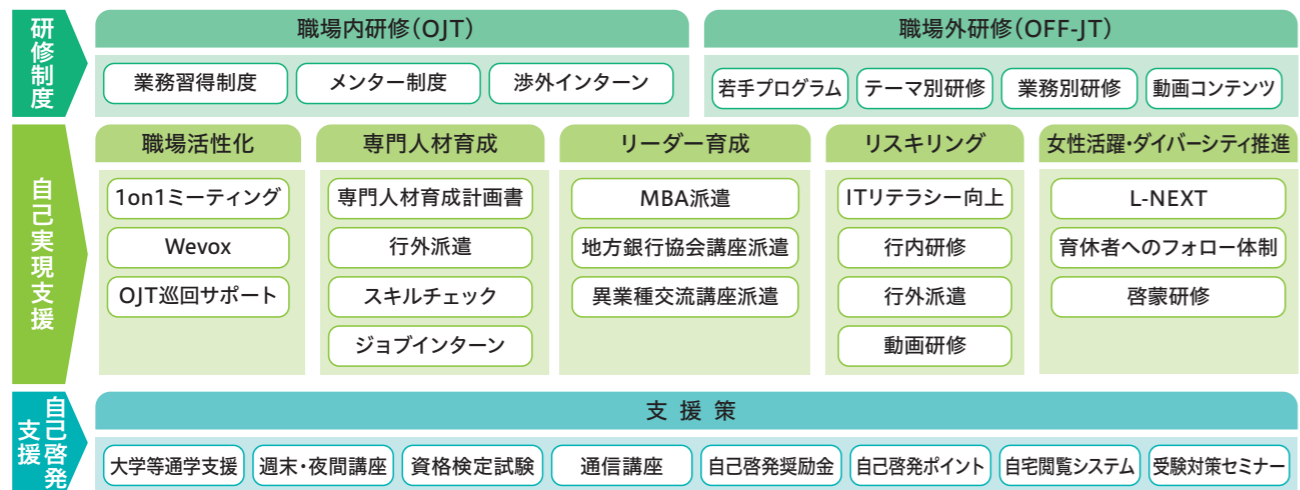
また、当行では専門人材制度を設け、特に高い専門性

を有する人材を専門人材として「シニアエキスパート」「エキスパート」に任命しています。

項目	実績			目標
	2020年度	2021年度	2022年度	2024年度
行外研修派遣者数	45名	64名	68名	100名
スキルチェック上級者数(延べ)	426名	654名	767名	850名

項目	実績			目標
	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2025年4月
専門人材任命者数	3名	8名	11名	15名

育成の全体像



ダイバーシティ&インクルージョンの推進による企業風土の醸成に取り組んでいきます

女性、シニア、中途採用者、障がい者等多様な人材が活躍できる機会を創出することで組織の多様性を確保するとともに、多様性を活かす取組みを進めています。

女性活躍については、女性活躍促進チーム「L-NEXT」に2022年度から男性メンバーを加え、全従業員を対象とした「働きがい」についてのアンケートや、アライアンスを締結している第四北越銀行との情報交換等を行いました。女性管理職比率は、2023年4月に2024年度目標である18%を上回る18.6%に達しています。男女間賃金差については、女性の積極的な上位職位への登用等により縮小および解消を目指していきます。

中途採用者についても、管理職への登用に積極的に取り組んでおり、管理職登用率は新卒者と同水準で推移しています。また、2022年12月には、退職した元従業員（アルムナイ）に再入行の機会を提供する「アルムナイ採用制度」を導入し、本制度利用したアルムナイが銀行外での経験を活かして活躍しています。アルムナイの交流の場として「アルムナイサイト」を2023年3月に開設しました。

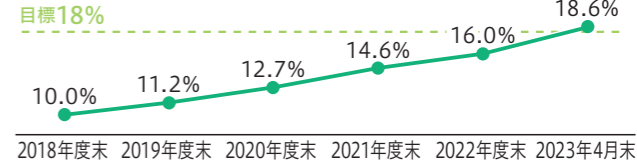
「L-NEXT(女性活躍促進チーム)の主な取組み」

2015年	産休前キャリア面談、 職場復帰支援セミナー、復職前面談開始
2018年	タイムリー休暇新設
2019年	WLBハンドブック作成 特定日廃止（始業時間・就業時間の統一）
2021年	異動内示早期示達の実現

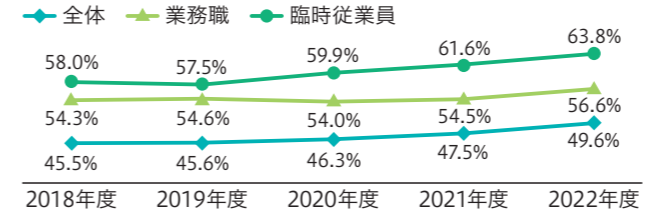
項目	実績			目標
	2020年度	2021年度	2022年度	2024年度
育児休業等取得率*	123.8%	113.6%	116.2%	100.0%
男性育休等取得率*	158.9%	130.1%	133.3%	100.0%
男性育休等取得期間	3.5日	6.5日	10.8日	6.5日以上

※パタニティ休暇（配偶者出産休暇）を含む

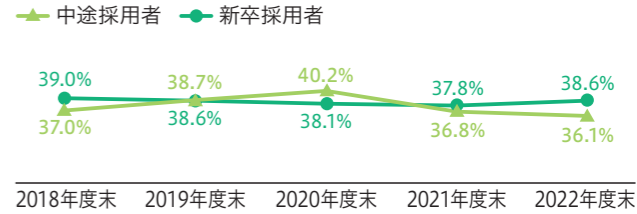
【女性管理職比率】



【男女間賃金差】



【中途採用者の管理職登用率】



役職員一人ひとりのWell-beingの向上に向けた取組みを強化していきます

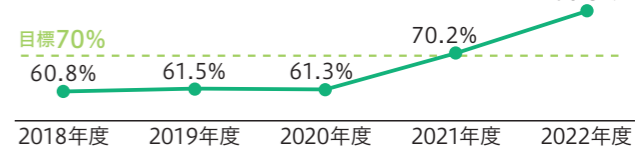
当行ではWell-beingを「役職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、自らが望むキャリアを自律的に実現していることにより働きがいを持ち、身体的・精神的・社会的に良好な状態であること。」と定義し、一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境の整備に取り組んでおり、Well-beingの向上に向けた取組みが、組織力の強化や当行の業績・企業価値の向上、そして当行グループのパーパスおよび個人パーパスの実現へとつながっていくと考えています。

従業員のエンゲージメントの状態を可視化するため、エンゲージメントサーベイ「Wevox」を活用し、エンゲージメント調査および1on1ミーティングの効果測定等を行っています。なお、個人パーパスの実践ができていくことによって、エンゲージメントが高まっていくという観点から、「個人パーパスの実践度合い」の計測を今後行っていく方針です。

また、健康経営について地域のリーディング企業（健

康経営優良法人 ホワイト500）として引き続き従業員の健康課題への対応に積極的に取り組んでいくことで企業活力の向上を図り、「働きがい」と「働きやすさ」のさらなる促進を目指していきます。

【有給休暇取得率】



【外部評価】

