

従業員の能力が最大限に発揮される環境を整備するため、<働きやすさ>と<働きがい>の双方を向上させる取り組みをおこなってまいります。従業員の個性やライフステージに応じた活躍ができる人事制度と、お客さまの課題解決に資する活動を推奨する評価制度を確立し、従業員のさらなる活躍を促すとともに、自己実現・成長をサポートします。

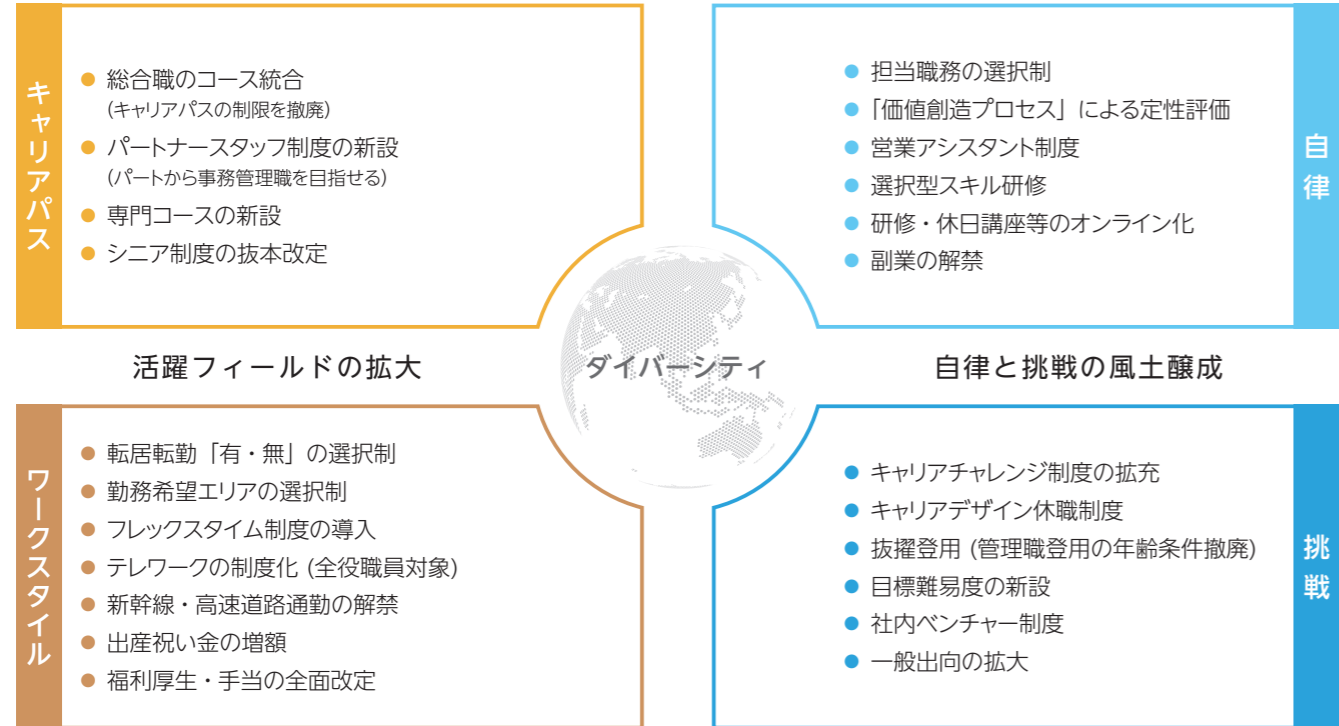
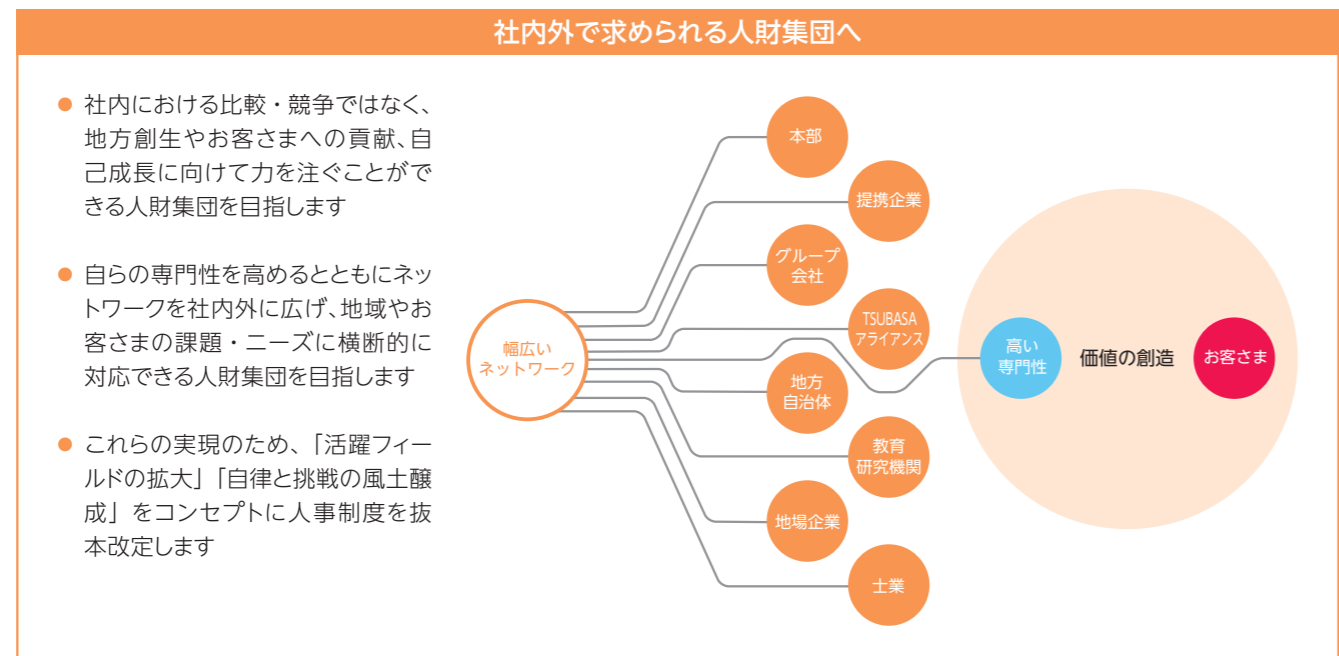
社内外で求められる人財集団を目指す人事制度

● 人事制度改定の目的

「組織の活性化」の主要施策の一つとして、約17年ぶりに人事制度の全面改定をおこないました。「社内外で求められる人財」の集団の構築により、変化のスピードが加速する社会環境やお客さまのニーズの多様化・高度化に対応し、地域・お客さまに貢献する付加価値の高い総合金融サービスの提供を目指します。

● 人事制度改定の概要

自らの専門性と社内外のネットワークを活かして、地方創生やお客さまへの貢献、自己成長に向けて力を注ぐことができる「社内外で求められる人財」集団を構築するため、「活躍フィールドの拡大」、「自律と挑戦の風土醸成」をコンセプトに抜本改定をおこなっております。



活躍フィールドの拡大

キャリアパス

性別や年齢などにとらわれない多様な活躍フィールドを用意し、個性や個々のポテンシャルを最大限発揮できる環境をつくります。

● 総合職のコース統合

総合職と地域限定総合職の2つのコースを統合し、旧地域限定総合職もフルバンク店の支店長や本部部長を目指す制度となりました。

これにともない法人営業・個人営業間の職務変更には、スキル習得をサポートする支援プログラムを開始しています。



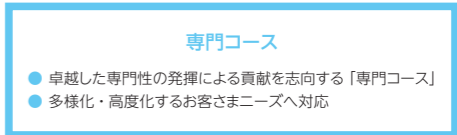
● 専門コースの新設

事業環境の変化、専門人材の中途採用の促進、行員の就労観の多様化に対応するため特定分野において高度な専門性を持った行員を認定、「職務」と「成果」に応じた待遇をおこなうコースを新設し、多様化・高度化するお客さまニーズへ対応します。

専門コースの認定状況

| 認定分野 | 名 | 認定者のおもな保有資格 | 名 |
|----------------|---|-------------|---|
| ファイナンシャルアドバイザー | 7 | 弁護士 | 4 |
| 法務・コンプライアンス | 5 | 証券アナリスト | 2 |
| 投資銀行 | 3 | 公認会計士 | 1 |
| 主計・管理会計 | 2 | 司法書士 | 1 |
| 監査・リスク管理 | 1 | 中小企業診断士 | 1 |
| シンクタンク | 1 | 社会保険労務士 | 1 |
| 本部業務その他 | 5 | 行政書士 | 1 |

※別途 SE職 94名



ワークスタイル

個々のライフスタイルに応じた働き方を選択できる制度に改定し、ワークライフバランスの実現と生産性の向上を図ります。

● 転居転勤「有・無」の選択制

担当する職務に関わらず、ライフプランに応じて転居転勤の「有・無」を選択可能とすることで従業員の活躍の場を拡大します。

● フレックスタイム制度の導入、テレワークの制度化

ライフスタイルや価値観に合わせた柔軟な働き方の実現のため、「フレックスタイム制度」「テレワーク」を導入、制度化し、ワークライフバランスの推進を図ります。

自律と挑戦の風土醸成

自律

地域・お客さまへの貢献に向けて、自らの適性にあった職務につき、自律的に専門性の向上を目指す風土を醸成します。

挑戦

地域・お客さまに貢献する前向きなチャレンジを促進します。また、役職員の前向きなチャレンジを積極的に支援します。

● 定性評価・キャリアチャレンジ制度

「自律と挑戦の風土醸成」を実現するため、お客さまに対する価値創造のプロセスを評価する評価制度に刷新するとともに、キャリアチャレンジ制度等を拡充。従業員それぞれが自律し挑戦しながらお客さま本位の活動をおこなう風土を醸成します。

定性評価



キャリアチャレンジ制度の拡充

社内外の研修への参加や外部出向・戦略店舗・本部ポスト等への配置の公募を拡充

キャリアチャレンジ応募者数 **2021年度 528人**

● 選択型スキル研修

キャリアパスの複線化にともない、入行年度別の参加必須型研修体系から業務スキルの階層（アシスタント期間・ブロンズステージ・シルバーステージ・ゴールドステージ）に応じて研修を選択し受講する選択型スキル研修体系に移行し、自律的なスキル形成を促進します。

選択型スキル研修

入行年度別の必須参加型研修体系 → 選択型スキル研修体系

専門性向上を目指し、スキルレベルに応じた選択型の研修・トレーナーメニューを拡充し、自律的なスキル形成を促進

| スキル階層 | アシスタント期間 | ブロンズステージ | シルバーステージ | ゴールドステージ |
|--------------|--|--|---------------------|-------------------------|
| 年次（目安） | 入行～1.3年目 | 1.4～2.3年目 | 2.4～7年目 | 8年目～役席登用前 |
| 遂行イメージ | 基礎を身につける | 指導を受けながら、対応 | 一人前 (標準業務・顕在ニーズ) | 一人前 (上位顧客対応・潜在ニーズなど) |
| 到達目標ガイドライン | 各階層で想定するスキルの到達レベルの概要を記載 | | | |
| 身につけるべき業務スキル | 各階層で求められるスキルを業務別に記載 (スキルチェックとして活用することで、各自のスキル階層を判定) | | | |
| OFF-JT | 研修 | 「到達目標ガイドライン」、「身につけるべき業務スキル」を習得するためのOFF-JTメニューを記載 | | |
| | トレーナー | | | |
| | 動画コンテンツ・ツール集 | | | |

● 営業アシスタント

新入行員に対しては、スキルアップを手厚くサポートすべく、OJTとOFF-JTを連動させた営業アシスタント制度を開始し、早期戦力化を図ります。

営業アシスタント制度

事務ローテーション → 営業アシスタント

- ・ 早期戦略化
- ・ OJTのプログラムと連動した研修の実施により効果的かつ実践的なスキルの習得をサポート



営業アシスタントプログラム

| | 1年目 | | | | | | | | | | | | 2年目 | | |
|-------|----------------------------|----|----|------------|----|----|-----|-----|-----|------------|----|----|-----|----|----|
| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 |
| OJT内容 | 内勤アシスタント 預金・出納・為替・ハイテラー | | | 法人営業アシスタント | | | | | | 個人営業アシスタント | | | | | |
| 研修内容 | OJTと連動した研修を定期的に受講 | | | | | | | | | | | | | | |

新規事業開発センター新設

2021年6月、新規事業への取組みについて実効性を高めるため、総合企画部内の新規事業開発プロジェクト機能を発展・承継する組織として、同部内に新規事業開発センターを新設しました。

新規事業開発センター概要

目的：「新たなビジネスの創造」と「価値の提供」

活動内容：新規事業の企画立案、社内ベンチャー制度の運営ほか

構成員：17名（専担者11名、他部兼任者4名、出向中2名）（2022年5月現在）

主な活動

| | |
|---------|---|
| 2020年8月 | 新規事業開発プロジェクト発足 |
| 2021年4月 | ちゅうぎんオープンラボ活動開始 |
| 2021年4月 | 法人向けDX支援体制の整備・施策の示達 |
| 2021年6月 | 新規事業開発センター新設 |
| 2022年2月 | PwCコンサルティング合同会社と地方創生に関する連携協定締結 |
| 2022年2月 | ちゅうぎんオープンラボ成果発表会開催 |
| 2022年4月 | 投資専門会社「株式会社ちゅうぎんキャピタルパートナーズ」設立 |
| 2022年4月 | DX/SXコンサルティング新会社設立決定をリリース（2022年9月設立予定） |
| 2022年4月 | 岡山県西粟倉村の脱炭素推進に向け、環境省の第1回脱炭素先行地域に共同申請し採択 |

ちゅうぎんオープンラボの取組開始

課題解決のためのアイデアを実現していくプロジェクトとして2021年4月に開始しました。

ちゅうぎんオープンラボ概要

従来所管部でおこなっていた企画の実現までのプロセスを自身でおこなえる社内ベンチャー制度。



テーマ ① 新事業・新業務企画の部 ② 地域課題の解決・SDGsの取組みの部

参加者

応募総数58件から、所管部で取組中の事業案等を除いた39チーム167名の幅広い年齢・役職が活動。

| 所属 | 人数（名） | 役職 | 人数（名） |
|--------|-------|--------|-------|
| 本部 | 53 | 経営職 | 22 |
| 営業店 | 107 | 上級職 | 51 |
| グループ会社 | 7 | 一般行員ほか | 87 |
| | | グループ会社 | 7 |

活動スケジュール

| 2020年度下期 | | | 2021年度上期 | | | 2021年度下期 | | | | |
|----------|------|----|----------|------|------|----------|-----------|-----------|-----------|------|
| 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 6月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 |
| 募集開始 | 書類選考 | 面談 | 活動開始 | 中間発表 | 成果発表 | 結果通知 | スクール(第1回) | スクール(第2回) | スクール(第3回) | 成果発表 |

| | チーム数 | | チーム数 |
|----------|------|--------------------|------|
| 応募総数 58件 | 12 | ① 地域課題の解決・SDGsの取組み | 6 |
| | 16 | ② 新事業・新業務企画法人向け | 12 |
| | 11 | ③ 新事業・新業務企画個人向け | 10 |
| 合計 | 39 | 合計 | 28 |

所管部で取組中の事業案等を除く

活動継続希望チームは活動期間延長 ▶

ダイバーシティの推進

ダイバーシティポスター

右のポスターはグループ経営理念である「地域・お客さま・従業員と分かち合える豊かな未来を共創する」ためには、多様性への理解と対応が必要であり、当行グループ内外の意識改革が重要と考え、ダイバーシティの活動を見える化し、さらなる推進を図り、強化していくという当行の方向性を示しています。

当行グループが持続的に発展していくためには、さまざまな属性や背景、働き方の従業員がそれぞれの良さを発揮する必要があります。

従業員に対して、ダイバーシティ関連施策を一連の流れとして紐づけし、ダイバーシティ推進の必要性・重要性について従業員一人ひとりのさらなる意識の醸成、またその方向性とベクトルを合わせることを目的としています。

お客さまへは、より親しみを感じてもらうため、また共創できるパートナーとなっただけことを目指しています。

項目として明記していない分野についても、ダイバーシティ推進の施策として合わせて検討していく予定です。



ポスターに紐づけた取組み

● 女性活躍推進

当行では、女性が管理・監督職として活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、行動計画を策定し、2022年度末までに女性の管理・監督職を170名以上（2021年度末時点で158名）に増やす目標を掲げ、女性役席者の登用を積極的に進めています。今後とも、女性の活躍に資する各種研修会の実施や、仕事と家庭の両立支援を推進するための施策などを通じて、優秀でやる気のある女性が活躍できる組織風土を醸成してまいります。

● 働き方改革の推進

多様な人材が働きがいを持ち、従業員がいきいきと働けることが、お客さまへの付加価値の高いサービスの提供へつながると考え、会社として「働きがいと成長の場を提供する」ための働き方改革に取り組んでおります。

当行では、その一環として「テレワーク制度」「フレックスタイム制勤務」「副業」などを取り入れています。

テレワーク制度

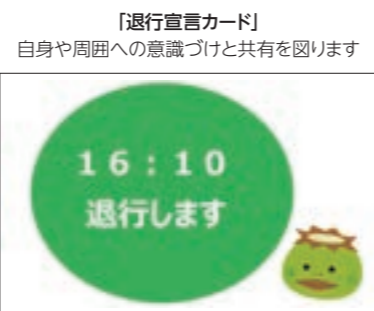
柔軟な働き方の実現と危機管理への対応を目的として、自宅で勤務する在宅勤務と、当行の一部の施設で勤務するサテライトオフィスを導入しています。

フレックスタイム制勤務

従来の就業時刻を基本に業務の予定や個々の事情に合わせて、一日の勤務時間や始業・終業時刻を変更できます。

副業

行内では得られない知識・スキルおよび人脈を獲得することで従業員のモチベーションアップにつなげたり、従業員の知識やスキルを地域のお客さまへ提供することで地域貢献につながることを目的として、2021年4月より試行を開始しました。



● 男性育休の推進

男性育休の推進の一環として、「男性育児支援研修会」を開催しました(参加者74名)。開催した背景には、育児・介護休業法の改正、性別におけるアンバランスな役割負担、社会問題等が挙げられます。

研修会では、当行の方向性である「各家庭の育児環境に関わらず、性別問わず家事・育児への積極的な参画を推奨する」について周知するとともに家事・育児へ参画する効果や法改正の概要等の理解を深めてもらう内容としました。研修会は今後も継続開催し、当事者のみならず、当行グループ全体の意識の醸成へつなげていきます。

また、2021年11月より本質的な男性育休100%の取得を達成するため「パパ宣言!!兼育休取得(予定・結果)報告書」の運用を開始いたしました。研修会と同様に当事者への働きかけに重点を置き、職場内への周知方法としても活用できるよう作成しました。

このように従業員がそれぞれの多様性を認識し、活かしていくことで組織を活性化させ、お客さまや地域への貢献につなげていきます。



パパ宣言!!兼育休取得(予定・結果)報告書

● ビジネスカジュアルの導入



ビジネスカジュアルで打合せをする従業員

2021年10月よりビジネスカジュアルを正式導入いたしました。従来のスーツに加え、服装の選択肢を広げる位置づけとなっています。TPO(時間・場所・場合)に合わせて、服装を自ら考えることで、従業員の自律性を高めること、また柔軟な発想が生まれる組織風土の醸成を目的としています。

この取組みが、お客さまへのより一層柔軟な対応、さらなるサービス向上につながることを目指しています。

● イクボス推進

当行では、イクボスのさらなる理解浸透を目的に、個人表彰として「イクボス賞」を新設し15名の支店長を表彰しました。

イクボスとは、部下のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の目標達成に強い責任感を持ち、自らも仕事と私生活を楽しんでいる上司のことを言います。

「イクボス賞」は、いきいきと働きやすい魅力的な職場風土の醸成に尽力した部支店長を表彰対象としており、組織全体のイクボス度の底上げを目指しています。



「イクボス賞」表彰

● 障がい者雇用

障がい者雇用に関しては、行内への周知活動も含め、今後取組みを強化していく予定です。

● and more…(LGBT対応)

2021年10月に多様な性を認め合うための第一歩として、従業員向け「LGBTを知るセミナー」を開催しました。

また、2022年4月より、人事制度と住宅ローンへLGBT対応となる取組みを導入しました。

人事制度においては、各種手当・福利厚生における配偶者およびその家族に関わる制度について同性のパートナーも対象とする取扱いとし、住宅ローンにおいても夫婦・配偶者の定義に同性パートナーも対象とする取扱いとしました。

引続き、「ダイバーシティの実現」の一環として、多様な価値観を尊重する環境づくりを推進してまいります。