

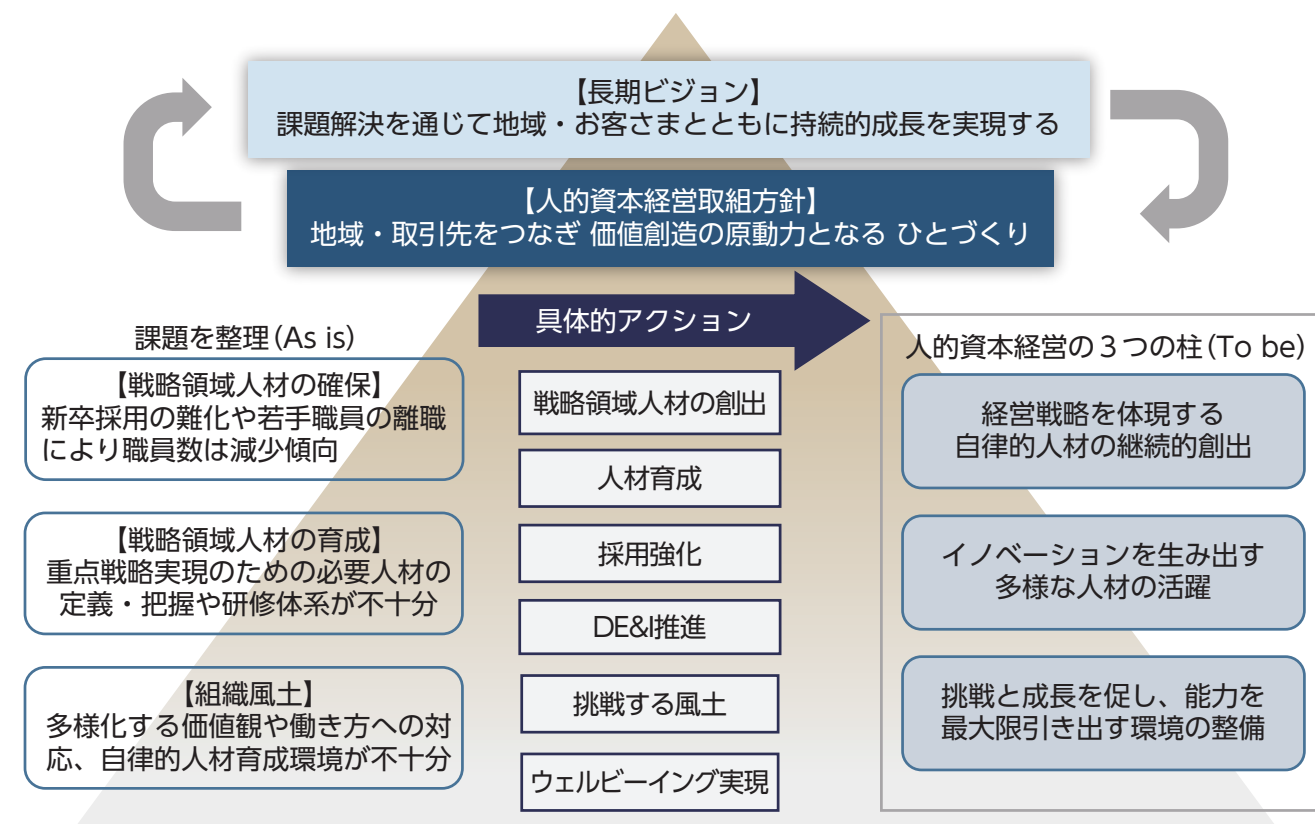


人的資本経営の取り組み

長期ビジョンに基づく「人的資本経営取組方針」を制定し、ほくほくFG全体で人的資本経営に取り組んでいます。さらに、目指すべき姿（To be）を「人的資本経営の3つの柱」として整理し、その実現に向け6つの具体的アクションを実行しています。

人材戦略の概要

現状(As is)の課題を基点に、To beからのバックカスティング思考を取り入れながら6つの具体的アクションを実行しています。具体的アクションの達成により、人的資本経営を加速させ、職員・組織と地域の持続的成長に引き続き努めていきます。



6つの具体的アクション

【戦略領域人材の計画的創出】

中期経営計画に掲げる重点戦略を実現するために各分野の推進人材を定義づけし、各分野・レベルに応じた育成体系の整備を進めています。

【人材育成】

外部派遣によるプロ人材育成や自律的キャリア形成を支援する研修体系・サポート環境の整備を進めています。

【採用強化】

新卒採用・キャリア採用強化のため、採用担当者の増員や採用チャネルの拡大、初任給の引き上げに取り組んでいます。

【DE&I推進】

ダイバーシティ推進室が中心となり、多様化する価値観や働き方へ対応するため、各種制度整備やサポート体制の充実に努めています。

【挑戦する風土】

職員が自律的にキャリアをデザインし、生き活きと働けるよう、挑戦できる仕組みの整備、組織風土の醸成に努めています。

【ウェルビーイング実現】

職員のワークライフバランス充実のため、メリハリが利いた働き方の実現に取り組んでいます。

企業価値向上、人的資本経営実践のための人的資本KPIの設定

人的資本経営への取り組みの実践、進捗状況の見える化を図る観点から、6つの具体的アクションに紐づく形で、人的資本KPIを設定しています。中長期的視点に立ち、5年後に到達すべき水準からのバックカスティング思考により、2025年3月期に達成すべき目標を定め、採用、育成、配置、ウェルビーイング向上、組織風土改革までバランスを意識しながら、取り組みを進めています。

			2024年3月期実績	2025年3月期目標
経営戦略を体現する 自律的人材の継続的創出	戦略領域 人材の創出	D X人材（コア・ミドル）数	220名	195名以上
		コンサル人材（コア・ミドル）数	1,934名	2,250名
		S X人材（コア・ミドル）数	60名	200名
		I Tパスポート取得者数	1,699名	3,300名
		F P 1級・C F P取得者数	316名	490名
		脱炭素関連資格取得者数	1,401名	1,700名
	人材育成	外部派遣者数	29名	50名
		教育研修費総額	277百万円	330百万円
イノベーションを 生み出す多様な人材の活躍	採用強化	キャリア採用者数	40名	55名
	DE&I推進	女性管理職比率	21.5%	24.0%
挑戦と成長を促し、 能力を最大限引き出す 環境の整備	挑戦する 風土	公募形式応募者数	531名	255名以上
	ウェルビー イング実現	有給休暇取得率	80.0%	75.0%以上
		男性育児休業取得率	105.4%	100.0%以上

戦略領域人材の計画的創出

戦略領域の明確化と計画的育成

中期経営計画の重点戦略である「DXの推進」「総合的なコンサル対応力の向上」「環境分野への取り組み」の推進人材を戦略領域人材として定義し、コア・ミドル・ベースの3段階のスキルランクに分類。中計最終年度である2024年度に目標数値を定め、計画的な育成を進めています。

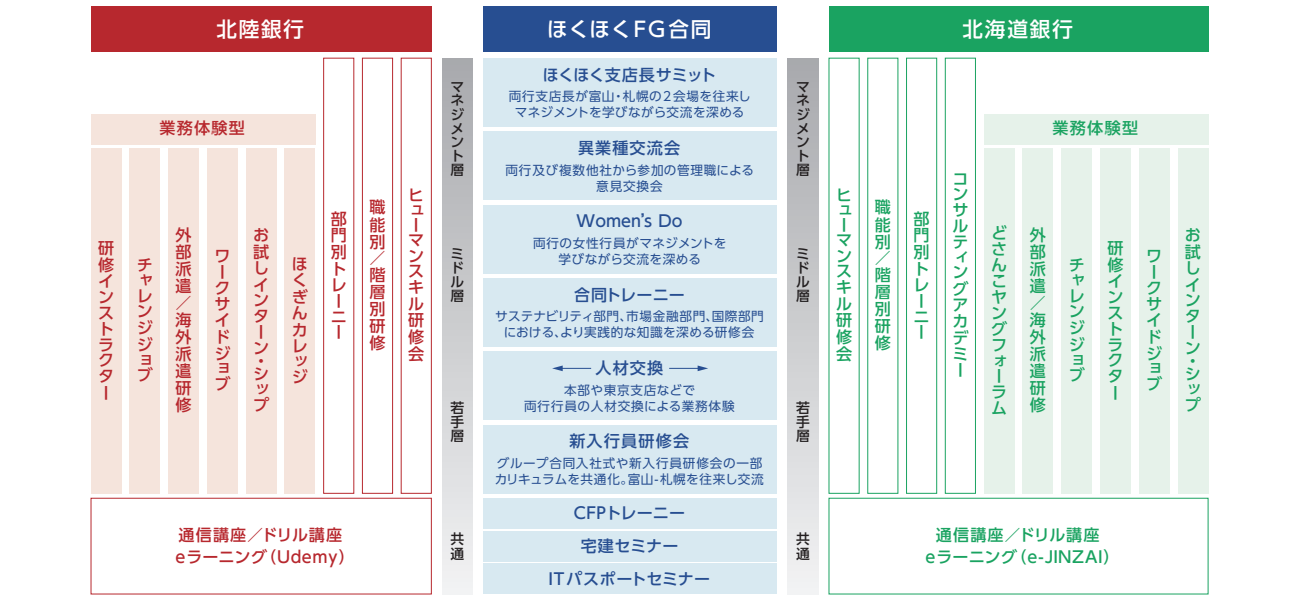
	DX人材		コンサル人材		SX人材	
	23/3末	24/3末	23/3末	24/3末	23/3末	24/3末
コア	53名	63名	201名	315名	12名	15名
	IT/デジタルを活用し、経営戦略を立案・牽引できる人材		専門的な知識を駆使し、企画や提案ができる人材		地域・お客さま・自社の脱炭素経営実現に向け、企画ができる人材	
ミドル	71名	157名	1,675名	1,619名	14名	45名
	DXの各施策を推進できる人材		23/3末比 ミドル→コア:+114名 ベース→ミドル:+58名 お客さまのニーズに沿ったソリューション提案ができる人材		お客さまの脱炭素ニーズに対し、包括的なアドバイスができる人材	
ベース	IT/デジタルに関する基礎的な知識を持ち、適切な提案ができる人材		対話を通じてお客さまのニーズを把握できる人材		脱炭素に関する基礎的な知識を持ち、重要性について説明できる人材	

人材育成

研修体系

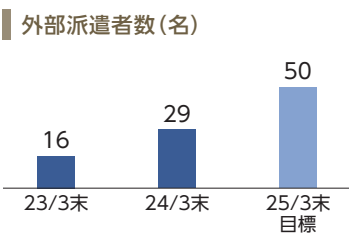
幅広いスキル習得を目的として、専門知識や働き方改革に対応したマネジメントスキル・将来のリーダー養成等の各種研修体系を整備しています。また、ほくほくFG合同研修を積極的に開催し、グループ職員同士の交流機会を設けることでほくほくフィナンシャルグループの一体感を醸成しています。

ヒューマンスキル研修	職位に応じ「基礎教育・キャリアアップ・マネジメント」に関する知識の習得と意識の醸成を図る
職能別研修	各分野の専門性向上のみでなく、OJT・実務とリンクさせることで、より実践的な力を養う
業務体験型	担当外の業務を短期間体験することで、自身のキャリア形成を支援する



外部派遣によるプロ人材の育成

高度な専門知識の習得や実務能力、経営感覚の醸成、人脈の形成を目的として、公募による外部派遣研修を積極的に実施しています。特に中期経営計画の重点戦略とも連動した「DX・コンサル・SX」にかかるプロ人材育成を図るため、金融機関のみならず、事業会社や官公庁など幅広く派遣先を用意しています。



出向経験は、自身のキャリアにおけるターニングポイント



北海道銀行 苫小牧支店
池田 千紗
(損害保険会社へ出向)

出向先の支店に所属し、DXを活用した業務改善の推進や前線で活躍する職員の人材育成施策の企画など、組織・業務運営を最適化する役割を担い、様々なプロジェクトに参画しました。効率化や顧客サービスの向上に貢献できることにやりがいを感じると同時に、人材育成に関わることで、指導力やコミュニケーション能力の重要性を再認識しました。また、保険業務の専門性を追求し、多様な価値観

に触れる中で、新たな視点で物事を捉え、考える力が身についたと感じています。未経験の環境に身を置くことで、自己を見つめ直すきっかけにもなりました。出向経験は私のキャリアを広げる重要なターニングポイントとなったと考えています。これから、出向先で得た経験とスキルを活かしながら、さらに自分らしいキャリアを歩んでいけるよう努力していきたいと考えています。

DX人材の育成

社内のビジネスモデル変革やお客さまのDXを推進するコア・ミドル人材育成に向けて専門性の高い研修機会を拡充しています。研修受講者を中心に、コア・ミドル人材を年間96名増加させることができました。

2023年度に新たに実施・派遣したDX人材育成研修の一例

富山大学データサイエンス寄付講座	デジタル基礎研修
北海道ソフトウェア技術開発機構研修	DXサポーター養成講座
実務者向けデジタル人材育成講座	プロジェクトマネジメント研修
ITコーディネータケース研修	マナビDXクエスト

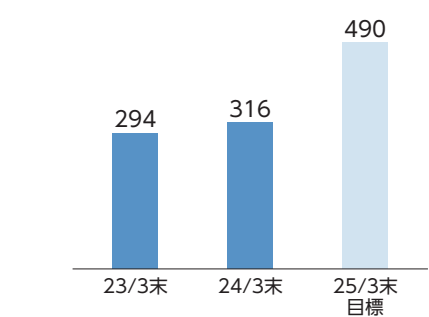
コンサル人材の育成

お客さまのニーズに沿い、専門的な知識を駆使したソリューション提案ができるコア・ミドル人材の育成に取り組んでいます。外部派遣を利用した専門的なスキルの取得に加え、資格取得に関する各種支援金の拡充を行っています。

■ 専門人材育成に向けた行内研修



■ FP1級・CFP取得者数 (名)



■ 公的資格取得者数 (名)

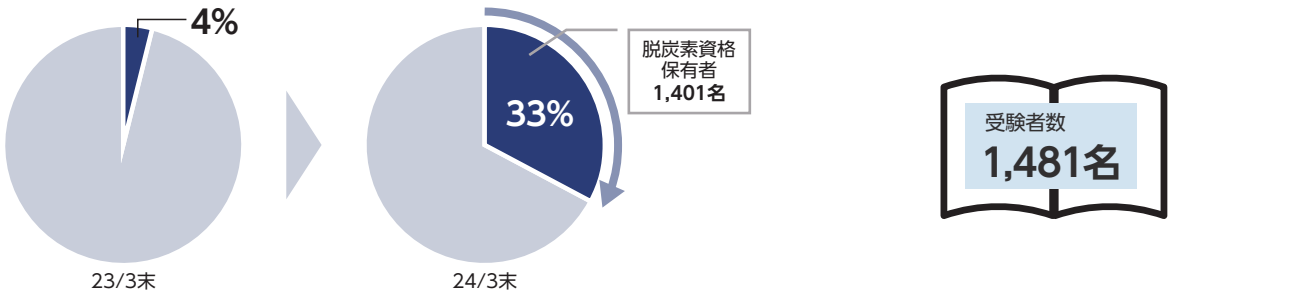
弁護士	7名
公認会計士	4名
証券アナリスト	50名
中小企業診断士	22名
宅地建物取引士	400名
社会保険労務士	12名
行政書士	30名

SX人材の育成

「環境先進金融グループ」を目指し、お取引先・地域を含むすべてのステークホルダーにおけるWin-Winを達成するためにSXを推進しています。これを実現できるコア・ミドル人材の育成に向け、資格取得の機会や研修体系の整備を行っています。

■ 北陸銀行・北海道銀行正社員に占める脱炭素関連資格保有者の割合

■ サステナブル経営サポートの団体受験を実施



自律的な学び・リスキリングの取り組み

各種自己啓発支援のeラーニングツールを導入しています。これまで銀行業務、ビジネススキルなど幅広い分野をカバーするツールを活用してきましたが、新たにDX分野に強みを持つ「Udemy」を導入しました。業務への活用に加え、自身の学びたい分野への知見を深めていくことで、自己成長や各自が描くキャリアパス実現を後押しする仕組みを構築しています。また、コンサルティング能力の向上やDX基礎知識の習得を図ることを目的に、休日セミナーなどを実施しFP・IT関連資格の取得をサポートしています。

■ 2023年度セミナー参加人数 (名)

セミナー	人数
ITパスポートセミナー	368名
FP・CFPセミナー	177名
宅建セミナー	56名

採用強化

キャリア採用の高度化

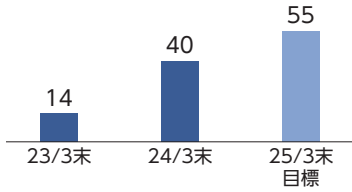
キャリア採用者数の増加

従来は新卒採用がメイン、キャリア採用は補助的な手段という位置づけでした。昨今の雇用の流動化、転職市場の活性化を踏まえて、金融業界経験者のみならず、多様なバックグラウンドを持つ人材のキャリア採用を進めています。2023年度はサイバーセキュリティやシステム企画・開発、国際AMLなどの専門人材を採用しました。外部環境を考慮し、常に戦略を刷新しながら計画的な採用を実践しています。

キャリア採用者の定着に向けた研修・フォロー・交流会の取り組み

キャリア採用で入社する人材が増加しており、これに合わせた社内体制の整備を一層進めています。入社時の研修に加えて、定期的なフォロー研修やキャリア採用者同士の交流会を実施することで、多様なキャリア採用者にとっても働きやすい環境づくりを進めています。また、キャリア採用者の新たな知見を社内に還元することで、従来当たり前だと思われていた社内のネック事項が改善される事例もあり、社内に新しい風が吹いていることを実感しています。

キャリア採用者数(名)

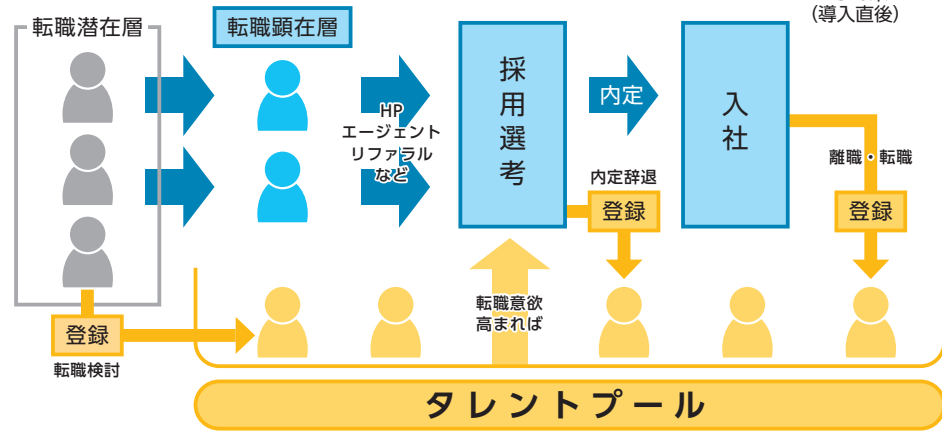
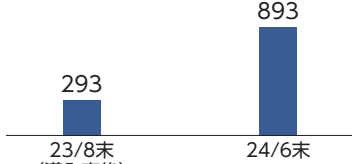


キャリア採用者向けフォロー研修の様子

タレントプールの構築

中長年にわたるサステナブルな採用を実現するため、過去のつながりを「資産化」するタレントプールの構築を進めています。当社退職者や内定辞退者、職員からの紹介者など過去当社と接点があった人材に対して、これまで以上に当社に魅力を感じてもらえるような取り組みや採用に関する情報発信を継続していきます。中長期的なつながりを構築することで、当社に応募しやすい機会を創出していきます。

タレントプール登録者数(名)



金融分野のシステム開発のプロとして、やりたい仕事を実現できる環境



北銀ソフトウェア
ソリューション営業部 サブチーム長
藤井 志帆
(採用担当者)

お客さまの多様なニーズに寄り添うため、常に新しい技術への興味を持ち、エンジニアとして前向きに挑戦する意欲ある人材を積極的に採用しています。当社では、入社後もDX実現に必要なスキルを身につけるための教育プログラムを充実させ、自ら考えてモノづくりができる高度なIT人材への育成に力を入れています。さらに、社内の学習体制を整備することで、職員一人ひとりが成長できる環境を整えています。

私たちは、何事も「自分事」と考え、熱意をもって

仕事に取り組む方と共に働きたいと考えています。チームワークを大切にし、お互いを尊重しながら成長できる環境を提供しています。また、職員一人ひとりの意見やアイデアを尊重し、それを活かすことで新たな価値を生み出すことを目指しています。常に変化するテクノロジーの中で成長し続けるために、自ら学び、挑戦し続ける意欲ある人材を求めています。私たちは、未来を創るための仲間として、一緒に働く方を歓迎します。

アルムナイ・リファラル採用の拡大

アルムナイ採用

従来から実施しているアルムナイ(当社退職者)採用の更なる拡大に向けて、制度の整備やイベントの開催を行いました。社内外での情宣・広告活動が功を奏し、2022年度6名であったアルムナイ採用者は2023年度8名に増加しました。一度当社を離れたアルムナイがまた戻ってきたいと思える環境の整備を引き続き実践していきます。

TOPICS アルムナイイベントの開催

当社を知り、他社・他業界で活躍するアルムナイを重要なステークホルダーと考え、アルムナイと当社双方のコミュニケーションを目的とした交流会を開催しました。イベントでは直近のグループ内での取り組みの紹介やアルムナイと職員、アルムナイ同士の交流を行いました。参加者からは「当社の取り組み事例を聞いて、銀行の変化を知ることができた」という声をいただきました。イベントや情報発信を通して、アルムナイの方のキャリアや人生に活かすことができる「ほくほくアルムナイ」としてのつながりを感じてもらえるよう、今後も定期開催を予定しています。



リファラル採用

職員の家族、知人等のネットワークを介したリファラル(紹介者)採用を継続して実施しています。働く職員から直接当社の魅力や企業風土を伝えることで、よりミスマッチの少ない採用を実現しています。

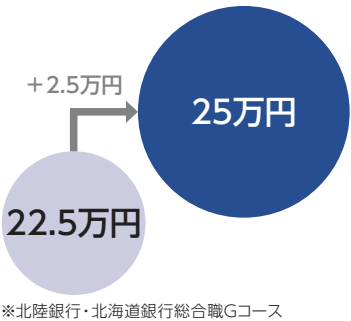
新卒採用の強化

攻めの新卒採用

従来から実施している通年でのエントリー型採用に加え、当社が「会いたい学生」に直接コンタクトを取るオファー型の採用を実施しています。新卒採用においても攻めの採用へのシフトを進めています。

初任給の引き上げ

新卒採用市場の競争が激化する中、採用力を高めるため2024年7月に初任給を引き上げました。優秀な人材の確保および定着を目的に、引き続き職員の処遇改善など人的投資に積極的に取り組んでいきます。



※北陸銀行・北海道銀行総合職Gコース

家庭との両立が叶えられる環境で、培った会計の経験を活かす

2023年10月にアルムナイ制度を利用し再入行しました。学生時代に興味があった会計学を学びたいという思いから17年前に銀行を離れ、大学院に入学しました。その後、地元富山の企業で勤務し、予算編成、決算関連業務、事業計画書の作成、金融機関担当者との折衝を経験しました。会計のスキルを活かすことができること、当社にて転居を伴う転勤がない総合職(Aコース)が新設されたこともあり選考に応

募しました。

現在は銀行の様々なリスクを数値化したオペレーショナルリスク管理を担当しています。前職で培った膨大な会計データを収集・分析するスキルが現職でも活かしています。当社での勤務を通じて再び地域のお客さまに貢献することができ、公私ともに充実した生活を送っています。



北陸銀行
統合リスク管理部
主査 川邊 晃輔
(アルムナイ採用者)

DE&I推進

DE&I浸透に向けた取り組み

アンコンシャスバイアス研修の実施

北陸銀行では、アンコンシャスバイアスの研修動画を作成し、職場をマネジメントする部店長は視聴必須としました。北海道銀行ではアンコンシャスバイアスセミナーを実施しています。

LGBTQ研修の実施

本部職員に対してLGBTQについての理解を深める研修を実施しました。全ての人々が自分らしく生きていけるよう、互いを認め合いながら働ける企業を目指しています。

キャリア開発・ジョブチェンジへの取り組み

女性キャリアの開発

女性管理職・経営職の養成を図ることを目的として、北陸銀行、北海道銀行合同研修である「Women's Do」を起点に、段階的なキャリア開発を実施しています。



異業種交流会への参加

他社との交流を通じてキャリア形成や働き方を考え、モチベーションアップにつながることを目的として、セミナーや異業種交流会を実施しています。多様な価値観に気づききっかけとなり、職場活性化にも大きく役立っています。

TOPICS 法人渉外キャリアプログラムの開催

従来は女性職員の多くが、事務や個人渉外を担当していました。現在においては、男女問わず法人渉外にチャレンジしたいという職員が数多くいるため、研修・OJT・再配置を一気通貫で行う「法人渉外キャリアプログラム」を実施しました。これまでより挑戦しやすい環境を整えることで、幅広いキャリアパスへの一歩を後押ししています。



法人渉外キャリアプログラムに参加して



北陸銀行 福光支店 得意先課
小西 佳奈
(研修参加者)

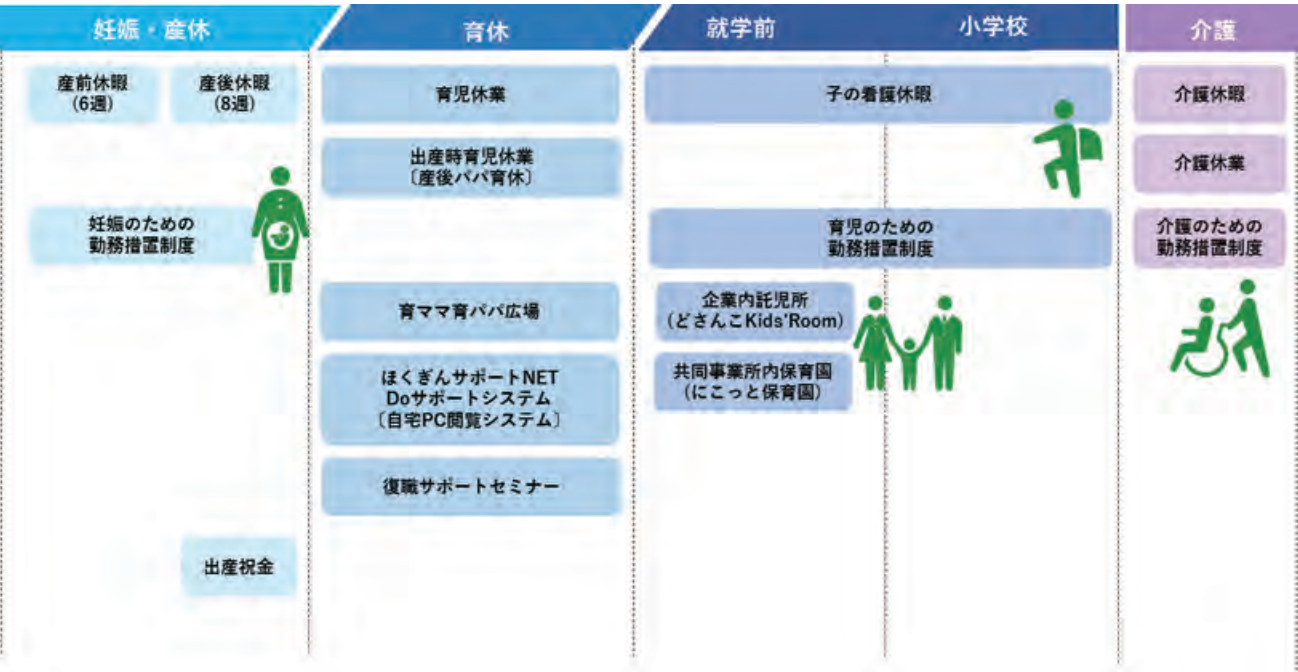
2018年に入行し、CS課でデラー業務を4年、得意先課で個人渉外業務を2年経験し、今年の4月からは法人渉外業務を担当しています。昨年の夏頃、上司から法人渉外業務にチャレンジしてみないかと話をいただいた時は、新たな業務に挑戦してみたい気持ちがあった反面、当時は当社全体で見ても女性の法人渉外担当者は少なく身近にロールモデルがい

ないことに漠然と不安を感じていました。法人渉外キャリアプログラムに参加し、参加者の多くが自分とよく似た業務経験者だったこともあり、互いに切磋琢磨できる環境があったことはとても有難かったです。まだ慣れないことも多いですが、法人渉外担当者としてお客様の声を第一線で聞くことのできるこの仕事にとってもやりがいを感じています。

両立支援への取り組み

ダイバーシティ推進室が中心となり、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働き続けられる環境づくりに積極的に取り組んでいます。また、キャリアアドバイザー面談やセミナー開催等による復職サポートの充実など、女性が活き活きと働ける環境づくりを強化しています。北陸銀行・北海道銀行ともに「プラチナくるみん」「えるぼし(3段階)」を取得しています。

社外からの評価



人権尊重に向けた取り組み

お客さまや役職員をはじめ、あらゆるステークホルダーの人権が尊重される社会の実現に向けて、2024年2月に人権宣言を制定しました。国際規範の尊重はもちろんのこと、更に一歩進んだ取り組みを実践できるよう常に改善と向上に努めていきます。

男女賃金格差の是正

2023年7月に総合職G・Aコース(転居転勤の有無の違いあり)のコース転換を柔軟に行えるよう人事制度の見直しを実施しました。両行ともに賃金体系においては性差を設けていないため、コース・階層別に見ると男女の賃金に大きな差異はありません。一方で、相対的に賃金が高い総合職Gコース(転居転勤あり)および管理職において男性の割合が高いため全体では下記の差異が生じています。同職位層では70～80%程度の処遇差であり、うち10～15%程度はコースの違い(転居転勤負担への処遇)によるものです。全体での処遇差は、女性管理職が少ないこと、相対的に処遇が高い総合職Gコースにおける女性の比率が低いことが主因と考えられるため、女性管理職登用や女性総合職Gコースの採用強化を図っていきます。

男女賃金格差

正規雇用労働者

役職区分	北陸銀行				北海道銀行			
	全体	総合職		事務職	全体	総合職		特定職
		Gコース	Aコース			Gコース	Aコース	
経営職	74.1%	80.9%	78.9%	—	77.0%	89.8%	—	75.4%
管理職	72.2%	90.7%	89.8%	—	72.6%	91.7%	76.6%	78.2%
非管理職	66.4%	82.6%	79.7%	109.6%	67.5%	79.4%	82.1%	84.1%
全体	52.2%	64.6%	76.5%	110.1%	49.6%	60.8%	65.2%	44.3%

パート・有期雇用労働者

職種区分	北陸銀行	北海道銀行
嘱託	49.2%	62.2%
パート	79.8%	43.5%
シニア行員	85.7%	—
全体	34.0%	29.5%

挑戦する風土

チャレンジ機会の創出

職員が自ら挑戦できる機会を提供することで、幅広いキャリアを実現できる環境を整えています。また、一人ひとりの「やってみたい」を尊重し、自ら手を挙げられる組織風土の醸成に努めています。挑戦したい業務に取り組める「チャレンジ・ジョブ」「ワークサイド・ジョブ(社内副業)」「お試しインターン・シップ」を公募形式で実施しています。

チャレンジ・ジョブ	挑戦したい部署に人事異動を希望する
ワークサイド・ジョブ	社内副業形式で特定のプロジェクトに取り組む
お試しインターン・シップ	3～5営業日のみ関心のある部署で業務を体験する

ワークサイド・ジョブ

通常業務を行いながら社内副業形式で特定のプロジェクトに取り組む仕組み。2023年度は営業推進やSX推進ツールの改良プロジェクト、次期中期経営計画策定プロジェクト等で実施しました。本部にとっては、現場の生の声を吸収できる機会でもあり、本部施策立案のプロジェクトで活用しています。

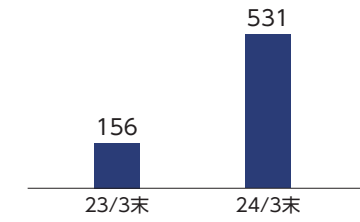
ワークサイド・ジョブの一例

次期中期経営計画策定プロジェクト	次期中計策定にあたり、財務内容・損益状況や経営戦略の分析作業を行いディスカッションを行う
SX推進ツール改良プロジェクト	お客さまとのサステナビリティ支援の「対話」に活用するツールを改良する

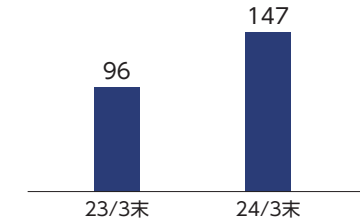
お試しインターン・シップ

現任店に所属しながら希望の本部業務を短期間経験できる仕組みであり、参加者からは「今まで知らなかった業務を知ることができた」「初めて本部業務について考えるきっかけになった」等、自身のキャリアに新たな視点が加わったという声が多数ありました。2024年度からはインターン先に営業店も加えることで、本部・営業店のコミュニケーション活性化にも一層寄与しています。

公募形式応募者数(名)

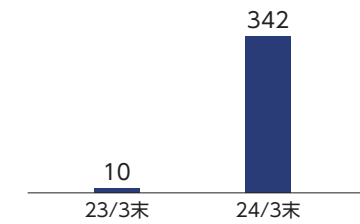


ワークサイド・ジョブ応募者数(名)



営業推進ツールの改良PJに取り組む様子

お試しインターン・シップ応募者数(名)



本部との連携が円滑に



北海道銀行
東京支店
明石 大樹
(お試しインターンシップ参加者)

将来のキャリアを考える中で、本部業務の具体的な内容や職場の雰囲気を知りたいと思い、システム統括部のお試しインターン・シップに参加しました。

お試しインターン・シップでは、システム開発案件について、協力企業や他行との調整作業に加え、テスト環境の現場を見学しました。営業店では経験

できない多様な協力企業とのやり取りに立ち合い、システム開発における情報共有の難しさについて具体的に理解することができました。

システム統括部の担当者とは営業店に戻った後も連絡を取り合っており、業務の効率化についてヒントが得られるなど、営業店業務にも役立つ良い経験となりました。

自律的キャリア形成のサポート

職員の挑戦を後押しするため、「1on1ミーティング」や「キャリアアドバイザー」等のサポート体制を拡充しています。一人ひとりの意欲を向上させ、安心してチャレンジできるよう丁寧な支援を心がけています。

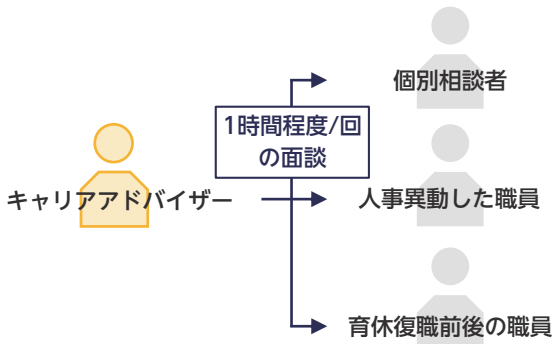
1on1ミーティング

風通しの良いコミュニケーションと業務への主体的な取り組みを目的に1on1ミーティングを実施しています。率直な対話の機会にするため、面談者に対する導入研修を実施しました。



キャリアアドバイザー

職員一人ひとりの相談役としてキャリアアドバイザーを設置しています。職員と面談を行い、キャリアアップや能力開発、生活設計などさまざまな相談に対応しています。若手職員の成長と定着支援、多様な職員のキャリアデザイン、ワークライフバランスの拡充に結び付いています。面談を実施した職員からは「小さなモヤモヤの段階で気軽に相談できる」ことで好評を得ています。



TOPICS 社外取締役と若手職員の意見交換会

長期ビジョンや中期経営計画の実現をテーマとして、社外取締役と、若手職員の意見交換会を実施しています。

普段接することの少ない社外取締役との意見交換会は、若手職員にとって大きな成長機会となっています。若手職員は自らの考えを発信し、自己表現やコミュニケーション能力を向上させることにつながっています。このような相互理解と交流を通じて、組織全体のコミュニケーションや協力関係が強化され、組織の成長と持続的な価値創造につながると考えています。社外取締役からのフィードバックやアドバイスを受け取ることで成長の機会を得ることができています。



職員の自律的なキャリア形成をサポート

2023年4月からキャリアアドバイザーとして活動しています。ライフイベントも含めキャリアのあり方が多様化する昨今、職員が自らのキャリアについて考え、自律的にキャリア形成を行う必要性が高まっています。

普段の生活で自分自身の「キャリア」に向き合う機会は意外と少ないものです。面談を通じて、自身

が「これからどう働いていきたいのか」「どうありたいのか」等に気づいてもらえる機会を提供し、やりがいやモチベーションアップにつながるような支援ができればと考えています。

まだまだ道半ばですが、キャリアアドバイザーに気軽に相談できるように取り組んでいきたいです。



北陸銀行
人事部
推進役 大懸 真由美
(キャリアアドバイザー)

ウェルビーイングの実現

ワークライフバランスの取り組み

職員のワークライフバランス充実のためメリハリが利いた働き方の実現に取り組んでいます。
ライフイベントに合わせた制度休暇の整備、有給休暇取得促進に取り組んでおり、今後も、職員の「ウェルビーイング」を実現すべく、多様な価値観に対応した働き方や福利厚生制度の拡充により職場環境の更なる改善を図っていきます。

適切な時間管理の意識づけ

1年のうち夏季・冬季にそれぞれ1か月間を早帰り月間、業務効率化を考える期間と設定し、メリハリのある働き方への意識づけを職員に対し徹底しています。

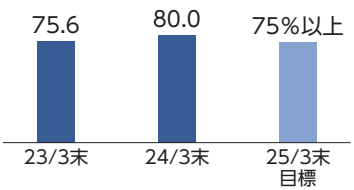
時差出勤・短時間勤務制度

お客さまのニーズや業務内容に応じた弾力的な勤務を可能とし、ワークライフバランスを踏まえた柔軟な勤務態様の実現を図る「時差出勤」「時短勤務」を導入しています。

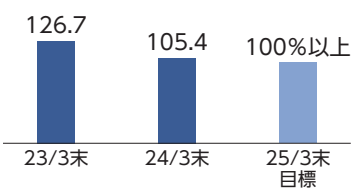
有給休暇取得促進

「しっかり働きしっかり休む」企業風土の醸成に取り組んでおり、有給休暇取得率の目標を75%以上としています。生産性向上に向け、心身のリフレッシュを図りながらメリハリのある働き方の実現に取り組んでいます。

有給休暇取得率(%)



男性育児休業取得率(%)



エンゲージメント向上の取り組み

職員一人ひとりが当社グループの経営方針に共感し、自律的な成長に向け行動することを支援していくためには、職員のエンゲージメント状況の把握とその向上につながる取り組みが不可欠であると考えています。
調査に基づく各種施策の実施により、職員一人ひとりが自発的な貢献意欲を持ち、主体的に業務に取り組める環境を整え、当社グループの活性化につなげていくためにも、継続的にエンゲージメント向上への取り組みを進めていきます。

エンゲージメント調査

2023年度より、銀行全体の課題把握や各種人事施策の検討に活用すべく、当社子会社を対象にエンゲージメント調査を開始しました。回答内容について分析を進めるとともに、継続的な実施による過年度比較、職員エンゲージメント向上の効果検証を行っていきます。

360度調査

管理者自身のマネジメント特性理解と職員ES向上の観点から経営職層・管理職層を対象として、年度ごとに1回のペースで実施しています。

パルスサーベイ

若手職員を中心に、毎月の成長性実感やコミュニケーション状況、健康状態等をサーベイしています。心身の変化をタイムリーにとらえることで、1on1ミーティング等でのフォローを通して、若手職員のモチベーション維持・向上に努めています。

ファイナンシャル・ウェルネス

地域・お客さまへの価値創造の担い手である職員自身の「ファイナンシャル・ウェルネス」向上を図るため、持株会や企業型DCにマッチング拠出等を導入しています。
また、奨学金借換制度(低金利の職員向け無担保融資制度)など、福利厚生制度の充実に努めています。

健康経営の促進

北陸銀行および北海道銀行は、「健康経営宣言」により、健康保険組合・産業医・職員組合とともに職員の心身の健康保持・増進をサポートし、職員の健康に基づいた健全な金融サービスの提供を通して、活気あふれる地域づくりに貢献することを宣言しています。
ウォーキングキャンペーンをはじめとする各種キャンペーン・セミナー開催等、健康保持・増進につながる施策を実施しており、北陸銀行・北海道銀行とも「健康経営優良法人・ホワイト500」の認定を7年連続で取得しています。



戦略マップの概略

戦略マップにより、企業価値の向上、ならびに、健全な金融サービスの提供による社会的向上を図るという健康経営宣言の命題のもと、経営課題の解決に向けて必要と想定する健康投資(施策)とその効果を測る指標のつながりを「見える化」しています。
戦略マップを通して、当社グループの健康経営への取り組みに対する各ステークホルダーへの理解を深めていただくとともに、当社グループの健康経営がより効果的なものとなるよう継続的な取り組みを実施していきます。

健康投資	健康投資効果 ※指標は一例になります			健康経営で解決したい経営課題
	施策の取組指標	職員の意識・行動変容指標	最終的な健康指標	
健康保持・増進施策	ウォーキングイベント参加者数	生活習慣（食事・運動・睡眠）の改善	健康状況（有所見率等）の改善	組織活性化・生産性向上による持続的な成長
生活習慣病予防施策	二次検診受診率			
リテラシー向上施策	健康関連セミナー・eラーニング受講者数	働きがい帰属意識の向上	ワークエンゲージメントの向上	女性活躍を含む職場環境の整備による職員の定着
WLB推進施策	有給休暇取得日数			
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	高ストレス者割合の減少	アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善	

コラボヘルス(健康保険組合・職員組合との連携)

健康保険組合・職員組合との協議の中で職員の健康状況・ニーズを共有しながら、健康関連イベントの企画・運営や各種検診の補助など職員の健康改善に向けた各種施策に取り組んでいます。

健康アプリの活用

ウォーキングや生活習慣(飲酒・運動・食事・睡眠等)改善でポイントを貯め、商品やレジャー券と交換できる健康増進アプリを導入し、職員が自発的に健康増進に取り組めるサポートをしています。

ウォーキングキャンペーン

歩数に応じて健康アプリでの特別ポイント付与を行うイベントを開催しています。
店別での参加率や合計歩数での表彰も実施し、職員が楽しく前向きに運動習慣改善に取り組める支援をしています。

ストレスチェック

職員自身のストレスへの気づき、その対処の支援、職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的として、全事業所・全職員に対してストレスチェックを実施しています。
同時に、プレゼンティーズム、アブセンティーズムについての指標についても測定しています。

