

重要課題 > ダイバーシティ推進

# 多様な人材の活躍をサポート

当行は「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」を経営理念に掲げ、地域・お客様の課題解決を通じて、地域やお客様とともに持続的な発展・成長の実現を目指しています。経営理念の実現を支える最大の柱は人材であり、経営上の重要課題であると認識し、中期経営計画において重点施策に掲げ、人材育成の強化、働きやすい職場環境の整備に努めています。高い課題解決力を有すプロフェッショナルな人材が集まり、育ち、能力を最大限発揮できる組織の実現に向け、人的資本への取り組みを強化することにより、長期ビジョン、経営理念の実現を目指します。

## 経営理念

地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク

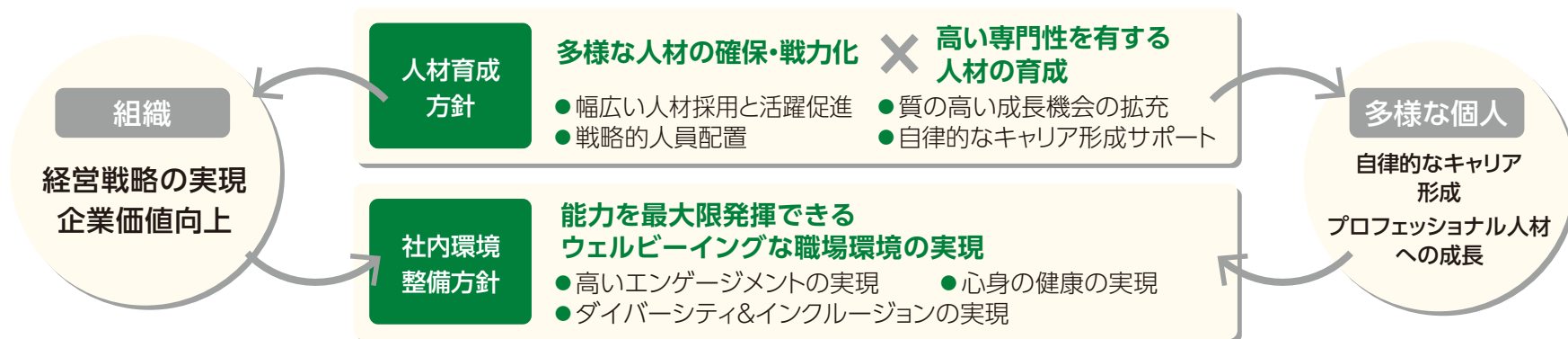
長期ビジョン

No.1の課題解決力で持続的に成長する広域地方銀行

## 経営戦略と人材戦略の連動と人的資本の最大化

### 人材戦略

高い課題解決力を有すプロフェッショナル人材が集まり、育ち、能力を最大限発揮できる組織



### 企業風土

創造性・挑戦・スピード・誠実さ・風通しのよさ

魅力ある銀行・成長し続ける銀行

# 多様な人材の活躍をサポート

## 人材戦略の土台となる人事制度とキャリア開発体系

### 人事制度

活躍する人を積極的に評価する制度により、働きがい向上につながります。

年齢に関係なく積極的にポスト登用	市場価値や成果に応じた報酬制度
より貢献度に応じた報酬制度	人材育成を重視する評価制度
コース別人事制度の廃止	

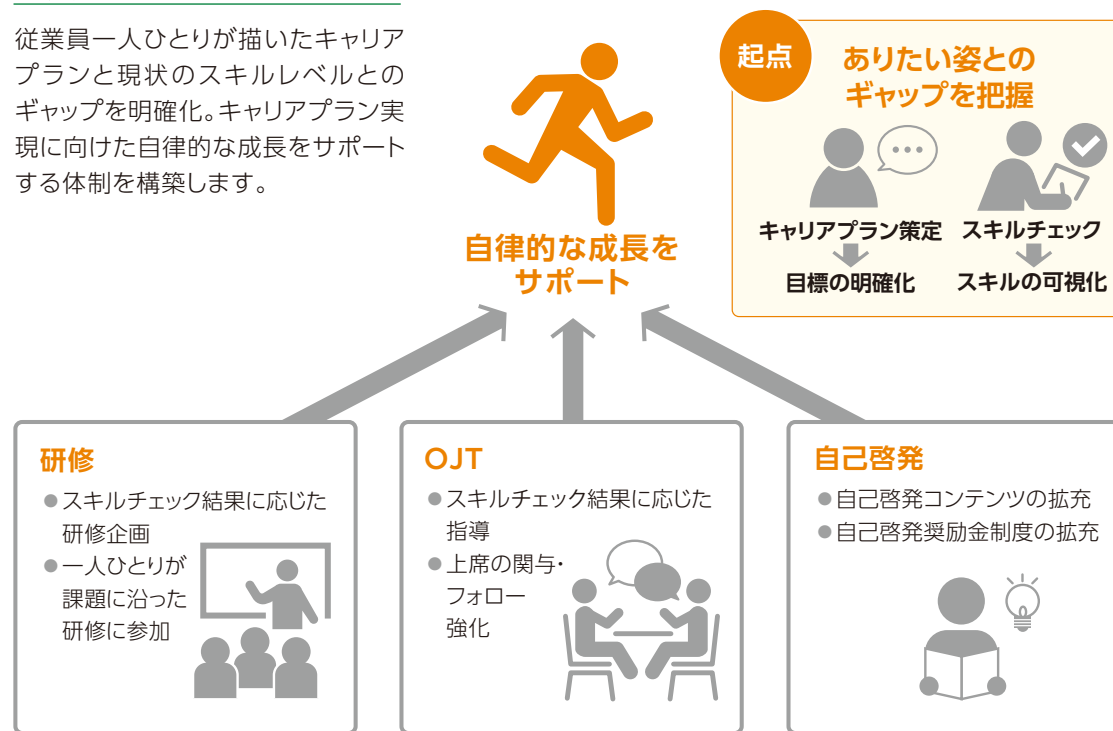
### キャリア開発体系

従来の銀行の枠を超え、高度・多様な課題解決に貢献できる人材を目指し、自律的に専門性を磨くことを追求します。

コンサル	全員コンサルに向けた人材の育成
デジタル	DXを担える人材の確保・育成
本部専門人材	多様な本部専門人材の確保・育成
自律性	自ら学び実践できる自律型人材の育成

### キャリアプラン・スキルチェックを起点とした育成体制の構築

従業員一人ひとりが描いたキャリアプランと現状のスキルレベルとのギャップを明確化。キャリアプラン実現に向けた自律的な成長をサポートする体制を構築します。



### TOPICS

#### 制度改定(2022年度)による変化

- **女性管理職比率の向上** 所属長への登用など性別に関係なく能力に応じた登用を実施。連結ベースでの2022年度女性管理職比率(課長相当職以上)は20.7%
- **若手の早期ポスト登用が加速** 係長相当職への登用を2年、課長相当職への登用を4年早期化
- **キャリア自律の意識の高まり** 行内公募応募者数が増加(2021年度14名→2022年度27名)
- **成長機会の拡充** 一人ひとりの課題に沿った実践型研修・トレーニー制度の充実により、実践力を身に付ける機会が拡充

## 多様な人材の活躍をサポート

### 経営戦略と連動する人材戦略と 人的資本を最大化する人材育成方針、社内環境整備方針

人材戦略や人材育成方針および社内環境整備方針をサステナビリティに関する重要事項の一つとして捉え、経営執行会議・サステナビリティ委員会、取締役会等での審議を経て決議しています。

#### 人材育成方針

経営理念の実現に向け、長期ビジョンで掲げている「No.1の課題解決力で持続的に成長する広域地方銀行」を実現するため、社内外で通用する高い専門性を有する人材の育成に取り組めます。そのために、質の高い成長機会を提供するなど、人材へ積極的に投資を行い、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成をサポートします。

#### 社内環境整備方針

当行グループは、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できるウェルビーイングな職場環境を実現します。

高いエンゲージメントの実現	従業員と一体となり双方の成長に貢献し合う関係を構築することにより、従業員一人ひとりの働きがいを創出し、高いエンゲージメントの実現を図ります。
ダイバーシティ&インクルージョンの実現	性別や年齢、障がいの有無等にとらわれず、従業員一人ひとりの価値観や適性を尊重し、かつ従業員が柔軟で働きやすい職場環境を実現します。
心身の健康の実現	全ての従業員が安心して働き続けることができるよう、心身両面での健康サポートを行います。

#### ◎人材育成方針に沿ったそれぞれの指標(連結)

取組事項	指標	2022年度
多様な人材の確保 質の高い成長機会の提供 自律的なキャリア形成のサポート	経験者採用人数	13名
	育成にかかる人材投資額	300百万円

#### ◎社内環境整備方針に沿ったそれぞれの指標(連結)

取組事項	指標	2022年度
高いエンゲージメントの実現	エンゲージメント・レーティング	BBB
	離職率(全体)	5.1%
	離職率(新卒3年以内)	13.8%
ダイバーシティ&インクルージョンの実現	女性管理職比率(課長相当職以上)	20.7%
	女性管理職比率(係長相当職以上)	26.5%
	男性育休取得率(育児目的休暇含む)	100.0%
	障がい者雇用比率	2.7%
心身の健康の実現	有給休暇取得率	89.0%
	月間平均時間外労働時間	5時間46分

## TOPICS

### 「人的資本経営コンソーシアム」への参画

2022年8月設立された「人的資本経営コンソーシアム」に参画しています。当行は、2022年に人事制度を21年ぶり、キャリア開発体系を13年ぶりに改定し、従業員一人ひとりの「働きがい」と「働きやすさ」の向上、「自律的な成長のサポート」など人的資本を重視した経営に取り組んでいます。積極的な人的資本への投資を通じて、付加価値の高いサービスを提供できる多様な人材を育成し、地域・お客様とともに成長できるよう取り組んでまいります。

## 多様な人材の活躍をサポート

### 人材育成に関する取り組みの状況

## 多様な人材の確保・戦力化

### 幅広い人材採用と活躍促進

柔軟な採用に努め、多様な人材の採用に取り組んでいます。

#### ◎新卒採用

##### 初任給の引き上げ

採用活動における競争力を高め、優秀な人材の確保と定着を図るため、初任給を引き上げました。

##### 専門人材の採用 ～デジタルコースの新設～

2024年度採用より「金融×デジタル」分野のプロフェッショナル人材を目指すデジタルコースを新設しました。本人のキャリアビジョンを踏まえ、本部のデジタル関連部署における専門人材としてのキャリアパスのほか、デジタル分野に軸足を置きながら銀行業務全般を経験できるキャリアパスを設定していきます。

初任給引き上げ額

一律 **45,000**円

(2023年度 採用者から)

#### ◎経験者採用

キャリアリターン制度、リファラル採用制度などの採用チャンネルを拡充し、経験者採用を積極的に行っています。

経験者採用

**13**名

(連結、2022年度)

#### ◎行員登用制度

パートナー職員やパートタイマーの積極的な行員登用を行っています。

行員登用者数

**5**名

(単体、2023年度)

※登用時期を1月から4月に変更したため、2022年度は0名。

### 戦略的人員配置

構造改革により捻出した人材を、法人営業などの分野に戦略的に再配置し育成・戦力化を図ることで、持続的な利益成長を実現しています。

### ごうぎん2023インターンシップ【5DAYS】開催 (2023年8月28日～9月1日)

参加  
**93**名

2025年3月に大学または大学院等を卒業する学生に、金融の仕組み・業務について学び、地域金融機関で働く魅力を体感していただくとともに、プログラムを通じて学生自身が自らの能力を見極め、将来のキャリアを具体的に考える機会を提供することを目的にインターンシップを開催しました。

#### 【主なプログラム】

- 山陰の地域課題を挙げ、その解決策を考える
- 営業店の業務体験(アセットコンサル・法人営業業務)
- 本部企画業務体験
- 座談会、若手行員との交流グループワーク
- 自己開発ワークショップ



地域課題の解決策についてディスカッションしている様子。学生ならではの視点で多様なアイデアが出ました。



米子支店  
内藤 雄大

### インターンシップに参加して、2023年入行

銀行と言えば融資を通じて企業経営に携わるというイメージでしたが、インターンシップで「これからは全員コンサルの時代」と言われたことが印象的でした。グループワークで仮定の企業の経営者の思いや業績を分析し新店舗へのアドバイスを考え、銀行員は幅広い業界の知識が必要であるとともに、多様な業種に関わることができる面白い仕事だと思いました。地元・山陰のリーディングカンパニーで、山陽・関西・東京にも「挑戦」でき、ごうぎんは自分の思い描く会社だと感じられたことが入行の決め手でした。具体的にどのような業務をしているかに目を向け、たくさんの方の企業を見てみるのが大事だと思います。



本店営業部  
吉原 里菜

グループワークや先輩行員との座談会を通じて、金融機関は相手が求めていることを考え、それに応えていく仕事で、ごうぎんは行職員はこの会社で働いていることに誇りを感じました。また、地方銀行の中でも広域なネットワークを持っていて、それぞれの地域で様々な経験ができる点、ジョブローテーションを通して自分に合ったキャリアを見つけることができる点がとても魅力的だと思いました。就職活動は不安なことも多々ありましたが、ありのままの自分で向き合い、やりがいを感じられる企業を見つけることが大切だと思います。

#### インタビュー

# 多様な人材の活躍をサポート

## 高い専門性を有する人材の育成

### 育成カリキュラムの体系化

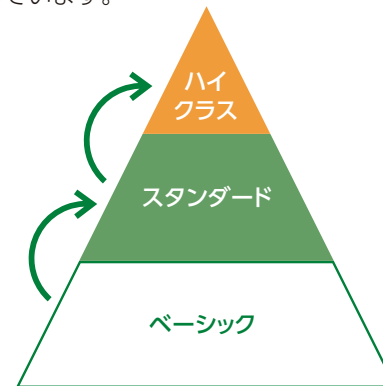
スキルチェックによる一人ひとりの能力・課題の可視化、当行独自の認定制度により、体系的かつ計画的に専門性向上に取り組みます。

	目指す人物像	中計期間中の育成計画	育成方法	認定者数*	
法人コンサル人材	ハイクラス	伴走型コンサル実践 (有償での事業計画策定)	プロレベル 50名	プロコンによる指導、本部コンサル案件取り組み	13名
	スタンダード	コーディネーター (専門人材との橋渡し)	100名	場数を踏むことによる経験値アップ、コンサルメニュー拡充	60名
	ベーシック	事業性評価に基づく実態把握	ベーススキル保有 200名	リスクリング、研修の拡充、ハイクラス人材による育成	282名
アセットコンサル人材	ハイクラス	富裕層や法人・オーナーへ総合的なサービス提供	業界トップ水準	野村証券㈱のノウハウ活用	3名
	スタンダード	資産運用層(退職世代等)へライフステージに沿った提案		野村証券㈱と連携した日ごろの営業活動	68名
	ベーシック	資産形成層(現役世代等)へニーズ喚起・対応	ベーススキル保有	野村証券㈱と連携した日ごろの営業活動、研修充実	125名
デジタル人材	DX専門人材	高度な専門性を有するデジタルスペシャリスト	IT部門 26名	外部連携、外部人材確保、行外研修派遣	7名
	ハイクラス	デジタル案件の企画立案、データ活かし課題把握・分析、業務効率化	本部 350名	デジタル案件企画・実行、行内研修充実	1名
	スタンダード				41名
	ベーシック				87名
ITパスポート取得	一定のリテラシー保有	営業店 400名	自己啓発促進	257名	

\*法人コンサル人材、アセットコンサル人材:2023年6月末現在 デジタル人材:2023年3月末現在

### ◎法人コンサル人材育成

個々のスキルに沿った育成を行っています。



**ハイクラス人材**  
外部プロコンサルによるOJTと研修

- 外部プロコンサル短期トレーニー派遣
- 経営戦略等をテーマに研修

**ベーシック人材**  
法人営業に再配置した人材を集中的に育成

営業店でのOJT → 研修 (30時間/名)

↑  
業務知識・事務習得サポート

### 野村証券㈱との提携を活用したアセットコンサル人材育成

#### コンサルティングプラザ短期派遣研修

入行1年目行員を対象に、知識習得、ロールプレイング、お客様とのコミュニケーションなどコンサルティングプラザでのOJTの機会を設けています。専門人材との交流を通じて、スキルアップやモチベーションの向上を図るとともに、キャリア選択肢の拡大を後押ししています。



## 多様な人材の活躍をサポート

### 質の高い成長機会の拡充

個々のスキルに沿った質の高い成長機会の提供により、人材育成のスピードアップを図るとともに、キャリア選択肢の拡大の後押しや新たな業務への挑戦意欲・モチベーション向上を図り、自律的な成長をサポートしています。

#### ◎実践力を学ぶ機会の拡充

実践型研修、トレーニー制度など、実践力を学ぶ機会を拡充しています。行内外の専門人材との交流を通じた成長機会を提供し、多様なキャリア選択をサポートしています。行内公募の応募者が増加するなど、キャリア自律の意識が高まっています。

#### 多様な専門人材との交流を通じた育成

参加者数  
(2022年度)

専門部署トレーニー	県外での法人営業トレーニー	4名
	審査部トレーニー	16名
	コンサルティングプラザ短期派遣研修	70名
行外トレーニー・出向	アウトバウンドトレーニー	28名
	野村証券コンタクトセンター研修	5名
	コンサル会社等への出向研修	6名

#### ◎自ら学びを得る機会の拡充

自己啓発コンテンツの拡充や休日セミナー開催に取り組みしています。多くの従業員が積極的に活用しています。

2022年度はUdemyやVBA講座(通信講座)の受講者を全従業員対象に募集

受講者数  
(2022年度)

Udemy	500名
VBA講座	219名
島根大学データサイエンス講座	326名

人材投資額※  
**300**百万円  
(連結、2022年度)

※研修費、内部講師・参加者の人件費等

一人あたり研修時間  
**33**時間  
(連結、2022年度)

### 審査部への派遣研修で融資業務を早期かつ効果的に習得

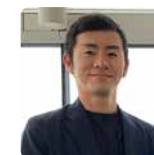
融資・法人営業担当者を対象に、本部で実際に稟議審査補助業務に携わり与信判断のポイント、融資に対する考え方を学ぶ機会を提供しています。また、外航船舶融資に特化した研修も行い、専門知識の習得、実務能力の向上に繋げています。



### 公募により営業店からDX推進本部へ配属

ごうぎんは就労先としては3社目となります。これまでに、電機メーカーの本社経理でカンパニーの管理会計業務や管理会計システムの導入プロジェクトの実施、スポーツブランドで店舗運営業務に携わりました。縁あってごうぎんに入行し、6年間営業店で個人ローンと法人営業を担当、今はDX推進本部で地域版スーパーアプリのプロジェクトに携わり、日々、外部コンサル会社とミーティングを行い、個人向けの非金融サービス開発や新事業を検討しています。DXジュニアボードのファシリテーターとしてメンバーとともに当行のDX施策についても検討しています。経営層に直接提言する機会も多く、営業店や他の会社での経験を生かしながら、「ごうぎんに合った」新しいサービスや事業を創る役割を求められていると感じています。

#### インタビュー



DX推進本部  
板垣 太樹

2013年4月 電機メーカー入社  
2016年9月 スポーツメーカー入社  
2017年4月 山陰合同銀行入行(倉吉支店)  
2019年10月 北支店へ異動  
2023年4月 DX推進本部へ異動

DXジュニアボード P70

#### DX推進本部 生田常務のコメント

DX推進本部では新たなデジタル技術や手法を積極的に学び、業務に活用することで当行のビジネスを変革できる人材を求めています。

板垣さんには現在地域版スーパーアプリプロジェクトの中で活躍してもらっています。当行以外の他業種で働いたことがあるなど若くして豊富な経験があり、特に柔軟性、創造性あふれる提案や、新しい視点のデジタル企画の創出、実行を期待しています。



(写真右)常務執行役員 DX推進本部長 生田 博久

## 多様な人材の活躍をサポート

### 自律的なキャリア形成サポート

自律的なキャリア形成を促進するためのサポート拡充に取り組んでいます。

#### ◎キャリアサポート体制の拡充

上司・部下とのキャリア面談を通じたキャリアプラン策定支援、行内公募や実践型研修、トレーニーの拡充、キャリアプラン実現に向けたリスキング環境の整備に取り組んでいます。

#### ◎学びの風土とマインド向上

自己啓発コンテンツ充実による自律的な学習機会の提供や自己啓発にかかる費用補助、自己啓発奨励金の拡充により、自律的な学びのサポートおよび風土醸成に取り組んでいます。

#### ◎公正な人事考課

全所属長を対象とした考課者訓練実施などによりフィードバックの充実を図り、人材育成の強化につなげています。従業員一人ひとりに対して考課結果に至った判断理由を丁寧かつ具体的に説明し、考課に対する納得性を高めるとともに、業務の取り組み意欲の向上につなげています。

#### ◎自律的な成長



### 県外での法人営業トレーニーで キャリア選択肢が拡大

前任店の鳥取営業部では法人営業担当として、主に中小企業と個人事業主を担当、保証協会付融資を中心に活動していました。いつかは県外店での勤務も経験してみたいと思っていたところに、上司から声をかけてもらったことがきっかけとなり、県外での法人営業トレーニーに挑戦しました。2週間のトレーニー期間中、派遣先の尼崎支店の先輩方と一緒に既存のお取引先や新規先を訪問し、融資までのスピード感、レスポンスの速さの重要性を感じました。稟議作成のポイントや財務分析なども丁寧に教えていただきました。県外トレーニーを経験して、キャリアの選択肢が広がり、県外店でもっといろいろな経験をしてみたい、チャンスがあるならチャレンジしてみたいという思いがより一層強くなりました。現在は尼崎支店で、尼崎エリアを中心に約20先を担当しています。前向きに貪欲に業務に向かいたいと思います。

#### インタビュー



尼崎支店  
野口 涼子

2018年入行 鳥取営業部配属  
窓口サービスを2年、  
個人営業を1年担当後、  
法人営業担当へ  
2023年3月 県外での法人営業トレーニーに派遣  
2023年5月 尼崎支店へ異動

### 野村證券(株)との人材交流

野村證券(株)の出向者との積極的なコミュニケーションを通じて、行員のモチベーション向上を図っています。当行と野村證券(株)との違いなど、出向者だからこそ感じる率直な感想や意見を収集し、施策に生かしています。

野村證券(株)との人材交流により、当行全体に新しい刺激や発想がもたらされており、方針や施策に活用しています。



### 女性の法人営業担当者の情報共有

ブロックごとに女性法人営業担当情報共有会を開催しています。業務に関するだけでなく、日々の悩みや困りごとを共有し、行員同士の相互交流、一体感の醸成、モチベーション向上を図っています。



# 多様な人材の活躍をサポート

## 社内環境整備に関する取り組みの状況

### 高いエンゲージメントの実現

#### エンゲージメント向上

2022年度より、当行グループ全従業員に対し「従業員エンゲージメントサーベイ」を実施し、組織のエンゲージメント状況の可視化に取り組んでいます。当行グループおよび職場単位の強みや課題を明確にしたうえで、会社と各職場が一体となって、よりよい職場の実現に向けた改善活動に取り組み、グループ一丸となってエンゲージメント向上を図ります。

#### エンゲージメントスコア

# BBB

(株)リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」活用。「BBB」は全11段階のうち上位から4番目の評価

#### 当行グループ全体の傾向

##### 強み

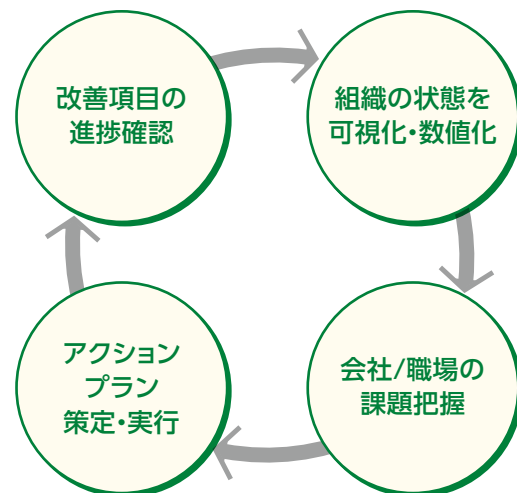
- 職場内で目標が共有され、一体感を感じている従業員が多い
- 変革意欲が高く、実際に変革活動ができていると感じている

##### 課題

- 当行グループの中では相対的に、若手従業員・非正規雇用者の仕事のやりがい・能力発揮に対する満足度がやや低い
- 低スコアの部署は上司の部下に対する関与度が低い傾向あり

##### 当行グループが特に大事に考える項目

- 仕事のやりがい・能力発揮に対する満足度
- 理念の発信や浸透度



#### エンゲージメント向上に向けた施策

- マネジメント研修の充実
- 55歳以上の活躍推進、働き方の多様化の推進
- 女性活躍の推進、福利厚生充実
- 各職場における改善活動のサポート

#### ファイナンシャル・ウェルネスの向上(従業員の資産形成支援)

従業員の資産形成支援を通じて経済的な安定をサポートし、エンゲージメント向上を図ります。

##### ◎従業員持株会

- 奨励金を支給
- 年に2回、持株数に応じた配当金を再投資
- 募集回数を年1回から2回に変更し、持株会参加を促進

##### ◎DC企業型確定拠出年金

- 専門講師によるDC講習会を開催し、DC制度の理解と効果的な運用方法習得を促進
- 2023年4月より新商品導入



##### ◎従業員向け金融経済勉強会

- アセットコンサルティング担当役員が講師を担当  
テーマ:第1回「新NISA制度」、第2回「iDeCo」
- 外部講師によるNISA勉強会



外部講師によるNISA勉強会。ゲームを交えつつ、楽しくNISAを学ぶ従業員

- 研修カリキュラムへの組み込み  
行内研修において、年代に沿ったテーマで金融経済教育を実施



入行3年目行員研修  
【テーマ】これからの資産管理を考える



## 多様な人材の活躍をサポート

### 経営層と従業員の一体感の醸成 ～経営層と従業員の対話の充実～

役員が「経営ビジョン」「思い」を直接従業員に伝え、また従業員が「意見」「考え」を直接役員に伝える機会を設けています。双方向のコミュニケーションを強化し、相互の理解を深めることで組織の一体感を高めます。

#### ◎頭取との意見交換会

頭取と従業員が対話する場として「頭取との意見交換会」を定期的にオンラインで開催しています。頭取の経営理念や中期経営計画に対する思い、従業員の質問に対する頭取の率直な考えやアドバイスなどを直接聞くことができ、参加した従業員から好評です。

参加人数  
**158名**  
(2020年10月～2023年3月累計)



#### ◎経営理念の共有に向けた取り組み

従業員に対して機会を捉えてメッセージを発信したり、業務や活動の意義を説くなど、経営理念に対する理解を促しているほか、創立記念日に経営理念について全行的に議論する機会を設けています。従業員一人ひとりが経営理念を自分ごととして具体的に解釈し、日々の業務の中で実践するよう促す取り組みを行うことにより、組織の一体感の強化を図っています。

#### ◎従業員向け決算説明と意見交換

役員による決算説明および意見交換を年2回実施し、役員と従業員の幅広い情報共有と双方向のコミュニケーションを図っています。

### 従業員同士の一体感の醸成

#### ◎コミュニケーションサポート制度

「職場内での関わり」「家族・地域を含めた関わり」強化が図れるようコミュニケーションサポート制度を制定し、コミュニケーション向上につながる行事や活動を応援しています。

#### 銀行・健康保険組合・従業員組合 共催 「ヤング・コミュニケーション・イベント」開催 (2023年6月10日：鳥取県立米子産業体育館)

健康増進と組織の活性化および従業員間のコミュニケーションを深める目的で、大運動会を開催しました。山陰、山陽、関西、東京から総勢186名が参加、全6種目を行い、勤務エリアの垣根を越えた交流を図りました。



競技毎に団結力が増し、終始大盛り上がり

## 多様な人材の活躍をサポート

### 健康経営の取り組みについて

山陰合同銀行グループでは、「社内環境整備方針」において、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現を目指しています。

「社内環境整備方針」の柱のひとつである「心身の健康の実現」のため、全ての従業員が安心して働き続けることができるよう、心身両面での健康サポートを行っています。

生活習慣の改善やヘルスリテラシー向上に向けた施策など、従業員一人ひとりの心身の健康の保持・増進に向け、様々な施策に取り組んでいます。

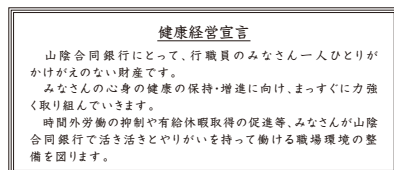
### 「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト500」認定

経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、5年連続で健康経営優良法人に認定されました。グループ企業のうち、ごうぎんリース、松江不動産、ごうぎんクレジット、山陰債権回収、ごうぎんキャリアデザインは4年連続、ごうぎんキャピタルも2年連続で中小規模法人部門で認定されました。



### 健康経営宣言

2018年9月に「健康経営宣言」を行い、山陰合同銀行グループが一体となって従業員一人ひとりの心と身体の健康の保持・増進を図るための取り組みを行っています。



### 推進体制

健康経営を実現するため、健康経営最高責任者(頭取)を筆頭に、健康経営推進責任者(人事(副)担当執行役員)をリーダーとした健康経営推進体制を整備し、人事部、生活健康相談室、健康保険組合で健康経営推進部門を担い、従業員組合、安全衛生委員会および産業医と連携し、様々な施策に積極的に取り組んでいます。

健康経営推進体制図 [https://www.gogin.co.jp/about/csr/health\\_management/#01](https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#01)

### 健康経営戦略マップ

社内環境整備方針に掲げている従業員の「心身の健康の実現」を図るため、当行の健康課題を踏まえて各施策を実施しています。能力を最大限に発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現を目指し「健康経営戦略マップ」を作成し、健康課題の改善を進めていきます。

健康経営で解決したい経営上の課題に対して、健康経営の実施により期待する効果や具体的な取り組み等のつながりを整理し図示しています。

健康経営戦略マップ [https://www.gogin.co.jp/about/csr/health\\_management/#02](https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#02)

### コラボヘルスの推進

厚生労働省から還元される当行健康保険組合の「健康スコアリングレポート」により、身体の健康面の課題(血圧リスク、血糖リスク、運動習慣リスク)のデータを共有し、山陰合同銀行グループと山陰合同銀行健康保険組合の協働により、従業員の健康増進を推進しております。

### 健康に関するデータおよび取り組み内容

山陰合同銀行グループの健康に関するデータおよび取り組み内容は以下のとおりです。健康経営推進において、組織として解決したい健康課題に対して、様々な施策を通じて健康投資を行い、従業員の健康増進を図っています。

健康診断 精密検査受診率 特定保健指導実施率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断受診率100%</li> <li>● 2021年4月、人間ドック・検診再検査に利用できる特定休暇「メディカル休暇」を新設</li> <li>● 精密検査受診勧奨、特定保健指導実施強化</li> </ul>	精密検査受診率 目標 <b>80.0%</b>
就業時間中禁煙、 敷地内禁煙 「禁煙の日」設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年4月より山陰合同銀行グループ内の敷地内禁煙、就業時間中禁煙を実施</li> <li>● 2023年8月より毎月22日を禁煙の日として、喫煙者の禁煙行動を促進</li> </ul>	喫煙率 目標 <b>12.0%</b>
メンタルヘルス対策 メンタルヘルス休職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 専門精神科医をメンタルヘルスアドバイザーとして迎え、従業員に対するケアや罹患の未然防止に向けた取り組みを行っている</li> <li>● 階層別の倫理研修において、メンタルヘルス研修を実施し、全従業員向けにEラーニングによるメンタルヘルスケア動画の視聴による勉強会を実施</li> </ul>	
運動習慣者比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康保険組合によるマイヘルスアップキャンペーンなどの取り組みにより、運動習慣のある従業員は増加傾向</li> <li>● 健康アプリ導入等により、健康への関心を高める仕組みづくりを行う</li> </ul>	運動習慣者比率 目標 <b>20.0%</b>
プレゼンティーズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2023年度より、心身の健康状態や生活習慣等の健康リスクによるパフォーマンス低下の程度を測るプレゼンティーズムのアンケートを実施</li> </ul> <p>プレゼンティーズム 14.5%(2023/8実施) ※SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)による調査</p>	
健康投資項目および投資額	<ul style="list-style-type: none"> <li>● フィットネスジム利用補助など健康増進のサービスを含んだ外部の福利厚生代行サービス「リロクラブ」のサービスを提供</li> <li>● 「コミュニケーションサポート制度」を設け、部店単位での運動イベントやレクリエーションの費用補助を行い、また銀行と従業員組合・健康保険組合と共催のヤングコミュニケーションイベント(運動会開催)費用を補助</li> <li>● 「体育・文化サークル」活動に対する補助として、合唱団・野球部・駅伝部・テニス部等のサークル活動補助を実施</li> <li>● 感染症予防として、健康保険組合と連携しインフルエンザ予防接種補助を実施</li> <li>● 2022年度より、「エンゲージメントサーベイ」を実施。組織改善に向けた施策立案・改善に活用し、従業員一人ひとりが生き生きと働くことができていく組織、労働生産性の高い組織を目指す</li> </ul>	健康投資額 総額 年間約 <b>6,500万円</b>

健康に関するデータ [https://www.gogin.co.jp/about/csr/health\\_management/#03](https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#03)

# 多様な人材の活躍をサポート

## ダイバーシティ&インクルージョンの実現

### 多様な人材の活躍機会の拡充

#### ◎女性の活躍推進

女性従業員の挑戦意欲を高め、能力を十分に発揮し、働きがいある職場環境の整備に努めています。多様なキャリアパスを整備し、実践研修やサポート体制の強化など、女性従業員のキャリア形成を積極的に支援しています。

2016年度	初の女性社外監査役 (現 監査等委員である取締役)										
2021年度	内部登用による初の女性取締役 (監査等委員である取締役)										
2022年度	初の女性社外取締役(監査等委員でない取締役) 初の女性執行役員(内部登用)										
女性役職者の人数 (2023年7月1日現在)	<table border="1"> <tr> <td>取締役</td> <td>3名(社外取締役含む)</td> </tr> <tr> <td>執行役員</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>部長(本部)</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>グループ長(本部)</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>営業店長</td> <td>32名</td> </tr> </table>	取締役	3名(社外取締役含む)	執行役員	1名	部長(本部)	1名	グループ長(本部)	3名	営業店長	32名
取締役	3名(社外取締役含む)										
執行役員	1名										
部長(本部)	1名										
グループ長(本部)	3名										
営業店長	32名										

#### 女性管理職比率 /

課長相当職以上 **20.7%**  
(連結、2022年度)

係長相当職以上 **26.5%**  
(連結、2022年度)

2023年度末  
係長相当職以上  
目標 **25%以上**  
達成済



取締役監査等委員  
中村 真実子



執行役員 米子営業本部長  
吉岡 佐和子



アセットコンサルティング部長  
林 朱美

### 女性活躍推進チーム

女性活躍推進企業を目指し、従業員発案により2022年11月に「女性活躍推進チーム」を立ち上げました。公募により募集したメンバー32名が、女性の採用・育成・登用に関する優先的アクションを協議し、2023年9月に経営に提言しました。



- 【提言内容】**
- 女性のキャリアに対する意識改革**
- キャリアプラン構築研修の実施
  - 人脈ネットワーク創出および視野を広げる場の提供
  - 行内インターンシップ制度導入
  - メンター制度導入
- 管理職の意識改革**
- 多様性のある組織運営を学ぶセミナーの実施
  - キャリア面談の定着化・レベルアップ



経営陣に直接提言するメンバー

#### 主な取り組み

- 定例ミーティング(2022年11月～2023年6月、全4回)
- 全従業員を対象に「キャリア・ワークライフバランス・女性活躍に関するアンケート」実施(2023年1月)
- 本井社外取締役による講演「女性のキャリアアップセミナー」開催(2023年2月)

#### ◎異業種交流会参加(2023年9月)



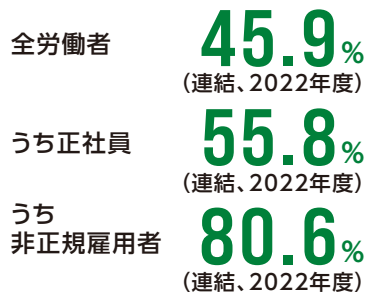
女性活躍に取り組む企業等の皆様と取組状況を共有しました。

# 多様な人材の活躍をサポート

## ◎男女間の賃金差異の改善

2022年4月にコース別人事制度を廃止したことにより、現在は同一労働における男女間の賃金差異はありません。ただし平均勤続年数や管理職比率が異なることなどが、男女間の賃金差異に影響しています。また、非正規雇用者のうち女性の占める割合が8割超であるなど雇用形態別人員割合の差異なども影響しています。今後「女性活躍推進チーム」を中心とした活動などを通じて、長く能力発揮できる職場環境づくりに取り組むことにより、賃金差異の改善を目指します。

### 男女間の賃金差異



※男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合。

## ワーク・ライフ・バランスの充実

柔軟な働き方を実現し、従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを充実させることで、働きやすさの向上を目指します。

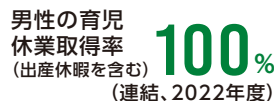
### ◎休暇制度

休暇制度を拡充し、有給休暇を100%取得できる企業風土の醸成に取り組んでいます。



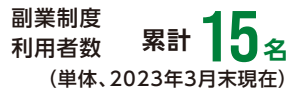
### ◎男性の育児休業

育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組んでいます。



### ◎副業制度

地域貢献、自己実現・成長機会の拡大、副業で得た知見・経験の還元を目的に2021年10月に導入しました。



## ◎働き方改革

フレックスタイム制  
勤務

テレワーク勤務  
制度

70歳までの  
継続雇用制度

ビジネス  
カジュアル

副業制度

## 副業でメディテーションプランナーとして活動

メディテーションは、「いつでも・どこでも・誰でも・簡単にできる脳トレ」のようなもので、自分を整え、心の安定を図ることができます。「いま、ここ、自分」に意識を向けることで、心だけでなく、身体にも余白を作ることができ、睡眠の質もあがり、仕事のパフォーマンス向上につながります。子育て、仕事など毎日が慌ただしい中、メディテーションで自分を整えてみると、心が穏やかに、ふわっと軽くなりますよ。

### インタビュー



祇園新道支店  
泉田 加代子

## 育児・介護と仕事の両立支援

従業員が安心して働き、当行で長く活躍できるよう、育児休業や介護休業に関する制度の充実を図り、家庭と仕事の両立をサポートしています。

### ◎育児休業制度／介護休業制度

育児休業	子どもが3歳の誕生日まで 利用可能
短時間勤務、 時間外勤務の免除 および制限 など	子どもが小学校3年生修了まで 利用可能
介護休業	家族などの介護が必要とな った場合、対象家族1人につき、 通算365日の範囲内で、3回ま で分割して利用可能
介護短時間勤務、 時間外勤務の 制限 など	家族などの介護が必要とな った場合、対象家族1人につき、 利用開始から3年の間で2回ま で利用可能

### ◎スマイル・ママミーティング (職場復帰サポート)

育児休業者を対象に懇談会や職場復帰直前ミーティングを開催しています。休業者同士や、復職経験者と意見交換することで、充実した育児休業を過ごすとともに、復職後も相談しあえる仲間づくりを行っています。

### ◎産後パパ育休、分割取得

2022年10月1日の「育児・介護休業法」改正に合わせ、「出生時育児休業制度(通称:産後パパ育休)」と「育児休業の分割取得制度」を導入しました。今回の制度導入により、「男性の育児休業取得の促進」と「女性の柔軟な就業復帰の後押し」を図っていきます。

### インタビュー

## 26日間の産後パパ育休を分割取得

出産直後の妻の負担を軽減したいという思いと、単身赴任であり週末しか会えないため積極的に育児に参加したいという思いがあり、支店の皆さんにも後押しいただき、育休取得を決めました。妻と協力しながら沐浴やオムツ替えなどをする中で、子どもの日々の些細な成長を感じることができましたし、親としての自覚がより一層強まりました。今は週末しか会えませんが、一緒にお風呂に入るなど自分ができることに取り組んでいます。毎週末、会うたびに成長している姿を見たり、一週間の出来事を妻から聞くことが楽しみです。

### ▼パートナーから▼

初めての育児に不安も大きい中、夫がパパ育休を自主的に取ると言ってくれたときはありがたかったです。育児はもちろん、家事全般やってくれてとても助かりました。パパ育休のおかげで新生児の貴重な1ヵ月を家族で有意義に過ごすことができとてもよかったです。



益田支店 安井 隆介  
育休取得期間:前半2023/4/17~30  
後半2023/5/8~19  
(5/1・2:有給休暇)

## 多様な人材の活躍をサポート

従業員が経営に共感して自発的に行動・挑戦し、風通しがよく、活力ある組織への変革を目指したカルチャー改革に取り組んでいます。従業員の誰もが自分の考えや意見を言いやすい企業風土への取り組みで、幅広い層からのアイデアや現場の率直な意見を経営に取り入れ、従業員一人ひとりの挑戦・成長の後押しと組織の活性化を図ります。

### FOCUS 従業員のアイデアを新事業に生かす取り組み

#### DXビジネスアイデアコンテスト

～DXに関するビジネス案を募る行内コンテスト～

全従業員からデジタルを活用した新規ビジネス等のアイデアを募集しました。担当業務以外の分野でも、役職にかかわらず多くの従業員から応募があり、書類審査を通過した15件について役員にプレゼンを行いました。

#### コンテストの狙い

- 自分なりのアイデアを事業化し、新たな商品やサービスとして展開できる機会
- 従業員のアイデアをDXの推進、お客様の利便性とサービス向上につなげる

アイデア応募総数 /

617件

グランプリ

従業員の体験に基づくママ目線のアイデアで、子育て世代への新サービスを考案

2023年7月 サービス開始

Baby Step P45

#### 優秀賞 上位4案件



本店会場とZoom中継で表彰式を行いました。

社内副業制度および社内副業支援システム「孫の手」  
～行内で部署を問わず人材を機動的に補充～

リスク統括部 宮本 英基

手のひらに「ショッピングカード・おまとめアプリ」  
～地元のショッピングカードをごうぎんアプリで一元管理～

米子西法人部(現・東京支店) 山根 寛樹

学用品販売アプリ スムスク

～学校で必要な物品をキャッシュレスで購入可能～

経営企画部 高木 絵里

YouTubeちゃんねる

～行員が山陰の魅力を発信～

倉吉支店 生田 正一郎

### FOCUS 当行のミライを考える取り組み

さまざまな立場の従業員が、当行のミライ・在り方などを議論する機会を設けています。多くの従業員が積極的に参加し、議論を通じて当行への理解を深めています。

#### 取り組みの狙い

- 当行の成長を営業現場でも自分事として捉え考えるきっかけ
- より多くの従業員が議論に関わることで、多様なアイデアの活用と当行全体の意識改革を促進

#### ごうぎんDXジュニアボード ～若手行員による経営議論～

新入行員から管理職まで幅広い年代が参加し、世代や所属を超えて、当行の中長期的に目指すべき姿や戦略、新たな事業領域などをDX目線で活発に議論しています。2022年11月、第1回目の参加者が、議論の結果を経営層に報告しました。現在第2回目の参加者が提言に向けて活動中です。



※ジュニアボード:若手社員や中堅社員が参加する疑似的な役員会議

参加人数(公募) /

第1回 38名 第2回 20名

#### 当行のミライを考える会(第1回) ～経営層による合宿形式での討論開催～

2023年4月、1泊2日の合宿形式で「当行のミライを考える会」を初開催しました。営業現場のトップである各ブロックの中核店長を参加者、役員と本部部長をオブザーバーとし、グループワークで当行の成長戦略「ROEを6%以上にするには」などについてとことん考えました。当行が成長するにはどうしたらいいのかを、営業現場でも自分事として捉え考えるきっかけになりました。参加者の意見を参考に、今後もブラッシュアップしていきます。



## 多様な人材の活躍をサポート

PICK UP

### ごうぎん チャレンジド

### 地域で支える 障がい者の自立支援・社会参画支援

当行は、障がいのある方が専門的に就労する事業所を運営しています。それぞれの能力を活かし、絵画を活用した経済的価値の創出、ITスキルを駆使した事務サポートや業務効率化など幅広く活躍いただいています。

ごうぎんチャレンジドの取り組みは、慈善事業ではなく、障がい者を継続的に雇用し、障がい者の経済的な自立を図るという、障がい者雇用のモデルケースです。地域社会全体で障がい者の雇用の促進や自立支援を支えていくよう、当行の運営ノウハウの公開や視察の受け入れ、積極的な情報発信や地域との連携など障がい者雇用の地域におけるモデルづくりにつなげています。

地方銀行初の障がい者雇用の取り組みは地域への広がりとともに、ご賛同企業は全国に及び、当行の取り組みと雇用モデルが全国に広がっています。



#### 地方創生の 「特徴的な取組事例」に選定

地域で障がい者の自立を支援する取り組み「ゆめいくワークサポート事業」は、平成28年度の地方創生の「特徴的な取組事例」として内閣府より表彰されました。

ゆめいくワークサポート事業 P72

視察受け入れ数

80件

(2007年度の開設以降 2022年度までの累計)



### 障がい者雇用事業所「ごうぎんチャレンジド」

ごうぎんチャレンジドの障がいのある職員数

まつえ **17**名 / とっとり **17**名  
(2023年8月末現在)

### 障がい者の活躍躍進に取り組む 国際的イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟

“インクルーシブ(包摂的)なビジネスはインクルーシブな社会を創る”という考えのもと、障がい者がビジネス・社会・経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるよう世界の企業が行動することを目的とし、その活動を支援する国際的イニシアチブです。



世界500社の企業からの賛同を募り、50社超の日本企業が加盟

## 多様な人材の活躍をサポート

### ごうぎんチャレンジドまつえ (2007年9月開設)

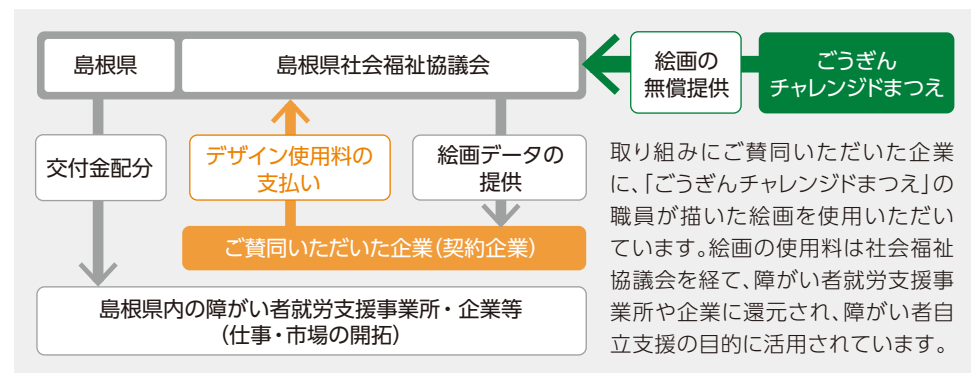
知的障がいのある方が専門的に就労し、絵画の制作や絵画を使用したノベルティの製作、事務業務を行っています。

お客様にお配りするノベルティを製作しています。



### ゆめいくワークサポート事業

知的障がいのある方々がもつ芸術的能力により経済的価値を生み出す仕組みを島根県、島根県社会福祉協議会とともに構築し、地域で障がい者の自立を支援する取り組みを行っています。



ゆめいくワークサポート事業  
ご賛同企業 (契約企業)

**6社**  
(2023年3月末現在)

#### ご賛同企業

- 住友生命保険相互会社
- 三井住友ファイナンス&リース株式会社
- イオンリテール株式会社
- 総合警備保障株式会社
- ダイワボウホールディングス株式会社
- 日本通運株式会社

ゆめいくワークサポート事業 助成実績 / 助成総額

累計 **45** 団体 / **52,125** 千円  
(2023年3月末現在)

### ごうぎんチャレンジドとっとり (2017年9月開設)

精神障がいや発達障がいのある方が主に就労し、書類整備やデータ入力、ITスキルを駆使した作業など幅広い銀行業務を担っています。

従来、本部や営業店、グループ会社で行っていた業務を担っています。



### 障がい者の社会参画支援における鳥取県および鳥取県教育委員会との連携

鳥取県および鳥取県教育委員会と「障がい者の社会参画支援に関する包括提携協定」を締結し、障がい者の社会参画と障がい者雇用の機運向上に貢献しています。

### 「障がい者向けインターンシップ」「研修プログラム」の提供

ごうぎんチャレンジドとっとり内に研修スペースを併設し、他の事業所の障がい者職員や特別支援学校の生徒を中心にインターンシップの受け入れや研修プログラムを提供しています。現場体験(銀行業務)やビジネスマナー等の習得により、当行や当行以外の企業での就職につながるよう支援しています。

項目	内容
インターンシップ	業務体験実習 (帳票作成や文字おこし等)
研修プログラム	ビジネスマナー、 コミュニケーションスキル、 ストレスマネジメント、 金銭管理



インターンシップの受け入れ

インターンシップ受入数

**52** 名

研修プログラム提供回数

**5** 回

研修講師派遣回数

**19** 回

(2017年度のチャレンジドとっとり開設以降2022年度までの累計)