

# 人的資本の価値向上に向けて

## 人的資本に対する考え方

当行では、2019年からスタートした中期経営計画「MVP 70」において「お客さまと地域にずっと寄り添っていく銀行」「人を大切にし、人を成長させる銀行」を目指す姿に掲げております。

人的資本こそが企業価値の源泉であるとの認識のもと、若手からシニアまで一貫性ある人材育成の体系を整備するとともに、全ての従業員が自分らしくいきいきと働き、その能力を十分発揮できるよう、ワークライフバランスやダイバーシティの推進や自己啓発・能力開発の機会拡大などに注力しております。

また、中期経営計画「MVP 70」の諸戦略遂行の前提となるプロフェッショナル人材育成も計画的に進めております。

## 人的資本の強化

### 人材育成の高度化

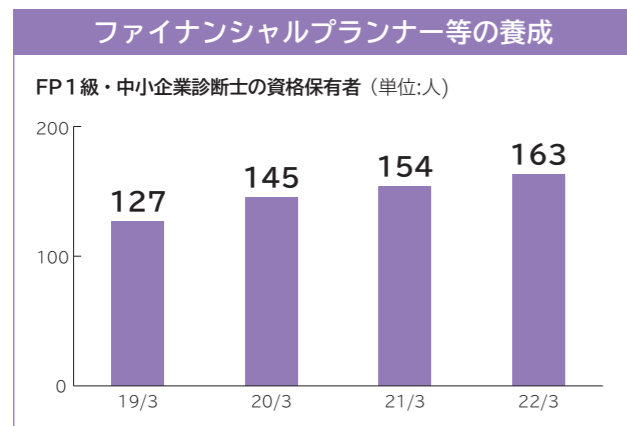
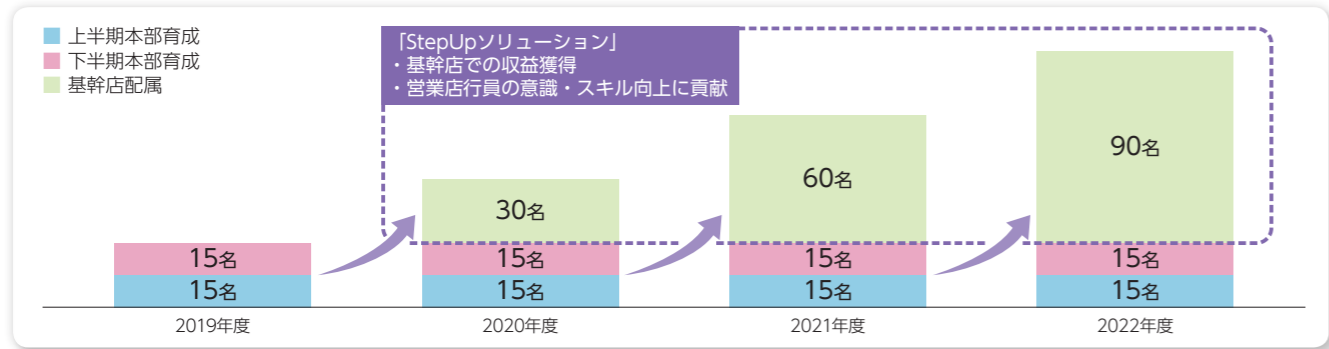
地域経済の持続的成長に貢献していくため、行員の育成に注力し、人を育てる企業風土づくりに努めています。

業務研修や階層別研修、OJT(実務を通じた育成)等を充実させ、若手行員の早期戦力化を図るとともに、人材育成方針の中で行員一人ひとりの能力開発目標を明確にし、キャリア形成を積極的に支援しています。

### 地域No.1のソリューションに向けた専門人材の育成

中期経営計画「MVP 70」における人材戦略の重要施策として「育成ソリューション制度」を導入し、本部・営業店での実践的な業務ノウハウの習得を通じ、高い専門性を有する人材育成に取り組んでおります。2022年度までの4年間で120名を育成し、基幹店に配属していきます。

また、ファイナンシャルプランナーや中小企業診断士等の頼りにされる専門家の計画的養成に取り組んでおりますほか、「M&Aシニアパスポート」や「ITパスポート」といった先進課題に応える資格取得を促進しております。



### 先進課題に応える資格取得促進

#### M&A 事業承継

- 「M&Aシニアエキスパート」全支店長・次席者の資格取得を目指す
- 企業経営者の高齢化、後継者難の課題解決に必要な知識・スキル習得

#### DX

- 「ITパスポート」デジタルリテラシーの底上げ
- 2022年3月までに約500名が取得、早期に千人規模を目指す

### MVPアカデミー

当行の将来を担うべき人材や高度なコンサルティング能力、専門知識を有する人材の育成に取り組んでいます。

#### MVPアカデミーのプログラム

<b>むさしのMBA</b>	将来にわたって組織のリーダーとなり得る人材の発掘・養成	<b>コンサルティング能力強化コース</b>	職務遂行に必要な能力やスキルを身に付けた行員を、短期間で計画的に養成
----------------	-----------------------------	------------------------	------------------------------------

#### 主な講座

むさしのMBA	経営大学院への進学などを通じて、将来にわたって組織のリーダーとなり得る人材の発掘・養成を行います。
1級FP技能士、CFP養成講座	レベルの高いFP知識保有者を育成し、1級FP技能士、CFP資格の取得を目指します。
宅地建物取引士養成講座	高度な不動産知識を有する行員を育成し、宅地建物取引士資格の取得を目指します。
中小企業診断士養成講座	中小企業コンサルティングに秀でた行員を育成し、中小企業診断士資格の取得を目指します。
公認内部監査人養成講座	内部統制・内部監査に関連する知識を有する行員を育成し、公認内部監査人資格の取得を目指します。
農業経営アドバイザー養成講座	農業経営者支援に関連するスキルを有する行員を育成し、農業経営アドバイザーの認定を目指します。

#### 各種職務エントリー

フィンテック・デジタル関連業務	外部のフィンテック企業においてAPI（銀行内外のシステムに口座情報等を安全に連携する仕組み）を活用したサービスの導入や新しい事業の企画に従事します。
システム企画業務	当行のシステム戦略に資する企画や、基幹システム等の各種システムに係る業務、サイバーセキュリティ対策等のシステムリスク管理などに従事します。
国際業務（国内）	外部機関において、県内企業からの国際業務に係る各種支援・相談対応を行う他、セミナーの企画・運営、海外拠点を活用した調査・情報収集に従事します。
国際業務（国外）	他行海外拠点において、日系企業や非日系企業に対する営業や、海外ファイナンス業務の習得、外貨調達・債券運用などの海外支店業務に従事します。
ストラクチャードファイナンス	シンジケートローンの組成等、高度な金融手法を用いたソリューション業務に従事します。
マーケティング関連業務	地銀複数行が参加する共同MCIFセンターにてデータを活用した経営戦略の企画や、EBM（イベント・ベースド・マーケティング）の開発業務に従事します。

#### その他の取組み

ぶぎんビジネススクール	行員のキャリア形成に必要な知識・スキルの習得を支援する「ぶぎんビジネススクール」と名付けた休日・平日夜間の自主参加型研修では、若手行員から支店長までを対象に、充実したラインナップを用意しています。
e-ラーニング	行員専用サイト「NEXT STAGE」を開設し、自宅での事務マニュアル等の閲覧や金融関連のe-ラーニング教材の受講等を実現し、行員の自己啓発ニーズを積極的に支援しています。
自己申告制度	行員自らが積極的にキャリアプランを設計するための仕組みとして「自己申告制度」を設け、希望する今後の職務について行内LANを活用して本人が直接人事部に申告しています。
トレーニー派遣制度	行内公募による外部機関への行員派遣などを通じて、各分野の専門知識・スキルの習得を支援し、銀行にとって必要となる専門人材を計画的に養成しています。
パワフルプロジェクト	行員の能力・モチベーション向上のため、全国地方銀行協会主催の各種研修への参加者を公募によって決定する「パワフルプロジェクト」を行っています。
千葉銀行との合同研修	より質の高い提案やコンサルティング能力の向上に向け、法人営業や預り資産分野等の担当者による業務研修、両行の同一階層行員が交流を通じて互いに刺激を与え合う階層別研修を実施しています。

## 多様な人材が活躍できる職場へ

### ■ ダイバーシティの取組み

当行では、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指し、2016年度に人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩(SAI)」(2016年度～2022年度)を制定し、「女性の管理職比率」「有給休暇取得率」等の数値目標を定め人材活躍推進施策を進めています。

### ■ 「人材活躍推進に関する基本方針」および人材活躍推進に係る長期ビジョン「彩(SAI)」

多様な人材の視点や考え方を、お客さまサービスの向上などに活かしていくことで、お客さまの満足度向上に向けたさまざまな取組みを行っています。

#### ● 人材活躍推進に関する基本方針

1. 全役職員が活躍出来る職場創り
2. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
3. 新しい価値の創造

#### ● 「人材活躍推進」に係る長期ビジョン(2016年度～2022年度)

「彩 SAI ～多様な人材の力が武蔵野銀行を強くする～」

- S** Sustainable(持続可能)  
組織の持続可能な発展を追求する
- A** Ambitious(大志)  
一人ひとりが大きな夢を持ち努力し、地域に貢献する
- I** Inclusion(多様性の受け入れ、一体性)  
多様な人材の知見から、組織および地域社会に新たな価値を創造する

### ■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

2019年4月、女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)に基づく第2期行動計画を策定し、女性の活躍を継続的に支援し、より促進していく取組みに注力しています。

#### ● 行動計画の内容

(2019年4月1日～2023年3月31日(4年間))

- 目標1** 女性の平均継続勤続年数を13年以上とする  
2022年3月末 12年10か月
- 目標2** 管理職に占める女性割合を25%以上にする  
2022年3月末 21.6%

#### ● 主な取組み内容

- ・ ライフイベントにおけるキャリアについての悩みを解消する制度やルールをつくり、「お互いさま」の組織風土を醸成する。
- ・ 女性経営職管理職育成プログラム(研修・面談など)を実施し、キャリアアップへの意欲改革を図る。
- ・ 職務の拡大と積極的な人事配置を実施し、キャリア支援を行う。

### ■ 特例子会社「むさしのハーモニー株式会社」

障がいのある方の活躍の場の拡大を目的に設立した「むさしのハーモニー株式会社」では、現在7名の社員が活躍しており、名刺印刷やノバルティ作成などの業務を行っています。

一人ひとりの得意分野を活かすとともに、しっかりとしたサポートを行うことで全ての社員がいきいきと働くことができる職場づくりに努めています。



#### ● 主な事業内容

- ・ ノバルティ作成業務
- ・ 名刺印刷業務
- ・ ゴム版等の事務用品
- ・ PC入力等の事務受託業務など

## 働き方改革

### ■ 本店ビルにおけるワークスタイル改革

執務フロアは間仕切りなしのオープンスペースで、各階を繋ぐ内階段を設置しています。縦横のアクティビティでコミュニケーションの活性化と創造性の一層の発揮を目指しています。また、各階には機能別エリアを設け心身の健康や自己啓発を促進しています。



健康増進を目指すウェルネスエリア



知識収集・自己研鑽のためのライブラリエリア



気分転換・リフレッシュのためのカフェエリア

### ■ コミュニケーション改革

コミュニケーションインフラの構築を通じ、柔軟な働き方を実現するとともに新たなお客さま接点の創出を目指しています。

全行員への業務用スマートフォン配備	・ 場所を選ばないワークスタイル環境を整備
ビジネスチャットアプリ等のクラウドサービス活用	・ 行内外のコミュニケーション向上とお客さまへのクイックレスポンスを実現
受取証電子化	・ 手続きの簡素化と堅確化に加え、ペーパーレス化を促進
リモート営業	・ Zoom、Webexを活用し、本支店一体となったリモートコンサルティングを展開

### ■ 長くいきいきと働ける職場づくり

全ての従業員が、私生活(家庭、地域社会)での役割を果たしつつ、健康で長くいきいきと働くことができる職場づくりを進めています。

仕事と家庭の両立支援	出産・育児中の支援	5日間有給とした育児休暇	勤務時間インターバル制度
ばぎんリターン制度	年次有給休暇の計画的取得促進	ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック	地域活動奨励特別休暇(コミュニティ休暇)制度



子育てと仕事の両立をサポート



従業員の地域活動参加

### ■ 本部職員の服装自由化

- ・ 2022年4月より、多様な価値観を認め合う組織風土の醸成に向け、本部部署を対象とする役職員の「服装自由化」を行っています。
- ・ 役職員一人ひとりが能力や個性を十分に発揮し、働きやすい職場環境づくりを通じ、更なるお客さまサービスの向上と地域社会への一層の貢献に努めていきます。

