

株式会社百十四銀行

「地域社会との共存共栄」と「健全経営」という経営理念実現のため、“やりたい”を実現できる環境を整え、誰もが活躍できる職場づくりを進める



企業プロフィール

- 創立：1878年
- 本社所在地：香川県高松市
- 事業内容：金融業、保険業
- 従業員数：2,249名



特徴的な制度・取組など

- 2009年、2014年くるみん認定、2016年えるぼし（第3段階）認定、2017年プラチナくるみん認定、2022年プラチナくるみんプラス認定。「健康経営優良法人2025」ホワイト500に3年連続認定。
- 女性活躍推進チーム「Seeds花百（シーズはなもも）」を発足。女性役員比率30%などの数値目標を達成。
- 仕事と家庭の両立に向けた各種制度を整備。男女とも育児休業取得率100%を達成。
- 女性の健康課題改善に向け、産婦人科医によるセミナー、生理痛体験研修、職場のロリエ（生理用ナプキンの設置）、フェムテックサービス等の導入により、2026年4月に中四国初のえるぼしプラス認定。



取締役常務執行役員
岩根さん

●取組のきっかけ、経緯

株式会社百十四銀行では、多様な人材や考え方の受入れは、組織を強くし社会を大きく変えるものと捉え、「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでいます。仕事と家庭との両立を支援する各種制度の導入や職場環境の整備のほか、女性のキャリア形成支援を目的とした研修の実施、エリア限定の総合職や在宅勤務を新設するなど、職員の多様な働き方の改革を進めてきました。2010年1月より女性活躍推進チーム（2015年4月より「Seeds 花百（はなもも）」と改称）を発足し、「職員みんなと夢や希望が持てる職場を創造する」を活動ビジョンとして、女性職員が働きやすく、さらに活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

●具体的な取組の内容

女性特有の健康課題への取組

当行では、職員とその家族が心身ともに健康であることが重要と考え、保健師が常勤する健康管理室での相談対応など健康経営に取り組んできましたが、その中で、女性特有の健康課題への取組の必要性を感じました。そのため、まずは「生理休暇」を「ヘルスサポート休暇」に名称変更し、取得しやすくしました。また、働く女性の健康課題の改善をサポートする法人サービスを導入するとともに、急な生理に対応できるよう生理用ナプキンを設置する「職場のロリエ」の導入、管理職を対象とした生理痛体験研修を開催しました。社外から問い合わせを受けるなど生理痛体験研修は当行の内外で話題となりました。この研修は生理痛を男女問わず疑似体験することで、生理痛を我慢しながら働く辛さへの理解促進を図るものです。

専用の機器を装着し電気を流すことにより生理痛を体験できるというのですが、かなり痛いです。受講者からは「全ての職員が体験するべき」という声が上がっていますが、管理者がその痛みを理解して、その状態で出勤して働いている人がいるということを想像することがすごく大事なことだと思います。また、妊活、月経、更年期に関する動画セミナーを開催したり、若手行員を中心とした研修時に「プレコンセプションケア」「不妊治療」についての講義を実施するなど、女性の健康課題に関する知識の共有に努めています。

多様な人材が活躍できる職場環境の実現に向けて

女性活躍推進に向けては、女性管理職比率などの目標を掲げ、女性活躍推進チーム「Seeds 花百（はなもも）」による女性職員が働きやすく、さらに活躍できる職場環境づくり、女性のキャリア形成支援を強化するための階層別研修などの研修メニュー拡充、「1on1ミーティング」などに取り組んでおり、女性職員を中心に「自分もキャリアアップを目指したい」というポジティブな声が聞かれるようになりました。仕事と家庭の両立に向けては、管理者がイクボス宣言を行い、産休・育休に向けたセミナー・面談等のサポート、「イクメンセミナー」の開催等により社内の意識醸成に努めるとともに、男性育児休業取得の推進、育児や介護のための短時間勤務、エリア限定勤務の職種など働き方の選択肢を増やし、事業所内保育所「百十四ももっこらんど」を開設するなどの環境整備に取り組んでおり、男女ともに育児休業取得率100%を達成しました。また、さらに働きやすい環境づくりとして、勤務時の服装自由化（ビジネスカジュアル）、「ワーク・ライフ・バランス相談窓口」及び「キャリア相談窓口」の設置を行ったほか、退職した人材に戻ってもらうためのキャリアリターン制度などにも取り組んでいます。

賃上げと人材確保

人材確保・定着とウェルビーイング向上を目的に2023年から4年連続でベースアップを実施。業界全体の水準を意識し、2026年度は平均5.6%、定期昇給を含め約7.2%の賃上げを実施したところ、人材確保に大きく寄与していると感じています。そのほか、奨学金返還支援などにも取り組んでいるが、女性活躍推進や両立支援などの各種施策の充実も人材確保に繋がっていると感じています。人材確保に苦勞されている顧客は多いと感じており、地域のメインバンクとして、当行の施策やその効果等をもとにした助言等ができればと考えています。

従業員等の声



人事部長 谷山さん

階層別の研修プログラムは女性達のキャリアの意識を変える一つの取組になっていると思いますが、そういった研修を通じて自身のキャリアについて考えるようになって、女性のキャリアに対する意識が変わってきたと思います。月経、更年期、不妊治療といったテーマのセミナーや生理痛体験研修を開催したりして、少し前まではタブー視されがちであった女性の健康課題を行内で取り上げていることについては、会社として本気で女性を応援していると好意的に受け止めてもらっていると考えています。



瓦町支店長 井上さん

管理職登用にに向けた研修を受けさせてもらったことで、キャリア像が明確になって安心できましたし、先輩の女性管理者の方と繋がることができて色んなことを相談することができました。自分ひとりで抱え込まず、周りを信頼して頼るように心がけています。今後は、仕事だけでなく、育児や家庭とも両立しながらキャリアを積んでいき、ワークライフバランスを大切にしたい人が自分らしく働ける環境づくりを支援できればと思います。



保健師 大道さん

若い時と40代、50代では抱える問題も体調もホルモンのバランスも全然違いますし、出産を境に体質が変わるという方も結構います。保健師として経営執行会議にも出席させていただき、専務や常務などに意見を言わせてもらう機会も作っていただいております。社員の健康を大事にしている会社だと感じています。働きやすい職場環境を実現するためには、経営トップの方の理解が大事だと思います。



市場国際部 調査役
渡辺さん（夫）

育児休業を出産1週間前から3カ月取得させていただき、家族3人で過ごす貴重な経験ができ、父親として大きく成長できたと感じています。父親としての成長が、人としての成長、ひいては銀行員としての成長に繋がっていきたいと感じています。「イクメン研修」で教わったのですが、育児・家事は手伝うのではなく、一緒にやるという意識が大事だと感じています。そのため、「手伝う」という意識を持たないよう心がけるとともに、二人とも寝不足になって仕事に差し障らないよう、育児・家事に気づいた方が率先して行うことを意識しています。育児を経験してみて、未経験で接し方や育て方もわからない中、二人で一人をみるだけでも想像以上大変でしたし、身体的、精神的な負担も大きいと感じました。自分が経験できたことを後輩や部下にも伝えていき、支援してあげたいと思います。



人事部 渡辺さん（妻）

夫が育児休業を取得し、育児・家事を担ってくれており、本当にありがたく、また幸せを感じています。会社は、本当に社員のことを大切に扱ってくれていると感じており、子どもが体調を崩したときに時間単位の看護休暇を利用させていただいたり、また職場のロリエの設置は働くうえでの安心感があり、ありがたいと感じました。この会社に入社したことを誇りに思っており、発展に貢献したいという気持ちが強いです。また、仕事だけではなく、育児を両立している女性管理職の方を見て、身近なロールモデルとして心強く感じています。今は仕事と育児の両立を頑張っている時期ですが、育児が落ち着いたなら、ぜひ管理職も視野に自分のキャリアアップを目指していきたいと考えています。キャリアアップには不安な気持ちもありますが、研修に参加して不安な気持ちを克服して、これから育児を迎える後輩たちを支援していければと思っています。

