

多様な働き方による生産性の向上と成長支援

組織のカルチャー変革に向けた取り組み

多様な働き方の推進

- 制約の有無に関わらず多様な社員全員が成長・活躍するために、中期経営計画にダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進を掲げ、テレワークの活用等、時間を意識して生産性高く働く「スマートワーク」を強かに推進しています。

管理職の意識変革

- 社内の組織活性化や将来の経営を担うリーダー育成のため、異業種経験のある方のキャリア採用を進めています。管理職に占める社外カルチャー経験者※の割合は、2023年4月時点で約27%となっています。
※中途採用者 + 社外出向等経験者
- 全組織のライン部課長を対象に、コミュニケーションスキル向上とアンコンシャス・バイアス理解の研修を実施しています。DE&Iの考え方をベースに「多様な社員全員が成長し、活躍する会社」の実現のため、部下との対話を重視したマネジメントの実践につなげています。

社員のオンライン交流会（クローバーサロン）の開催

- 社員同士が個性を認め合い、DE&I取組を通じてウェルビーイングな状態と多様性を尊重することを目的とした、オンラインサロンを開催しています。2023年度は、健康／介護／育児／家事／女性活躍などをテーマに17回開催しました。

社員一人ひとりの多様な働き方による成長支援

DE&Iを強みとするカルチャーへの変革に向けて、社員の多様な経験、およびそれを通じたスキルの獲得を支援しています。

社外副業

- “社員の専門性向上によるイノベーション創出”を目的に、副業を認める運営を行っています。社外経験により社員の多様な成長を後押しすると共に、社会貢献・地域貢献の可能性を拡大します。

社内副業

- 社内の組織や地域を越えた“知の融合”を活性化するため、2021年度からプロジェクトチャレンジ（＝社内副業制度）を開始しました。2023年12月までに82件のプロジェクトに延べ500名以上が参加しました。

アンラーニング

- 社外研修への参加や、働き方・キャリアビジョンの見直しに向けた書籍・ツール・サービス購入などを後押しする目的で、2022年7月に「スマートワーク手当」を新設しました。また、各部支店が主体となり、転勤の少ない社員の人財育成を目的に、地元大学等が開講しているリカレント教育プログラム等への派遣を行っています。