

株式会社西京銀行 一般事業主行動計画

職員が仕事と育児を両立しながら能力を発揮し続けられるよう、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1: 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1ヵ月以上の育休取得」を目指し、両立支援制度の更なる周知・普及や意識啓発を行う

<対策>

- 2024年4月～「育児休業取得率100%」及び「1ヵ月以上の育休取得」を推奨
- 2024年4月～行内研修や土曜日セミナーを利用し、自社の両立支援制度や関係法令等について周知徹底を図る
- 2024年4月～男性社員に、お子さまの出生時に父親が利用できる休暇や看護制度についてリーフレットを用いて情報提供を行い、制度利用を促す

目標2: 育児休業期間中の労働者が安心して職場復帰できる環境を整える

<対策>

- 2024年4月～育児休業者へ定期的に情報提供をし、相談しやすい機会を設ける
- 2024年4月～育休前、復職前に面談を実施し、復職後のキャリア形成をサポートする

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

株式会社西京銀行 行動計画

女性が就業継続し、多くの部署で能力を発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

- 2022年4月1日～2025年3月31日(3年間)

2. 課題

- DX化による業務変革による既存業務の代替。
- 出勤場所の制約に伴う、育児との両立。

3. 目標・取組内容

【目標①】

女性のさらなる職務領域の拡大をはかり、コンサルティング業務に従事する女性人数を100名以上とする。

【取組内容】

2022年4月～ 積極的な配置転換による業務経験の拡充。

【目標②】

働く場所に捉われない環境を整備し、男女の平均勤続年数差異を5年以内とする。

【取組内容】

2022年4月～ Microsoft365、人事労務freeeの導入

女性活躍の現状及び中途採用率に関する情報公開

①女性活躍の現状に関する情報公開

2023年3月31日現在

管理職に占める女性労働者数の割合

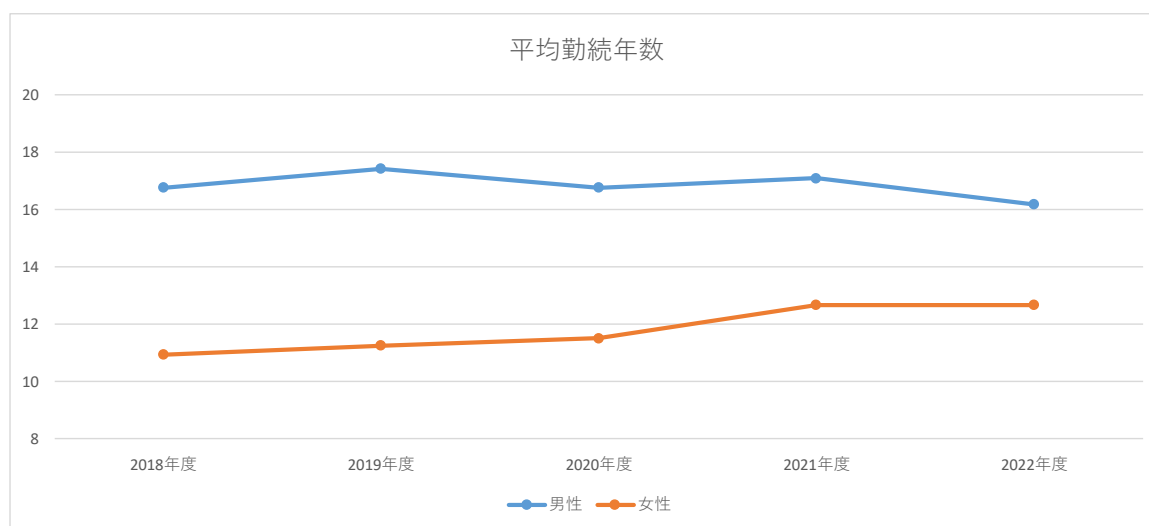
2020年度	2021年度	2022年度
11.38%	11.02%	11.82%

男女の賃金差異

正規雇用労働者	62.3%
非正規雇用労働者	41.6%
全労働者	58.3%

平均勤続年数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	16年9ヶ月	17年5ヶ月	16年9ヶ月	17年1ヶ月	16年2ヶ月
女性	10年11ヶ月	11年3ヶ月	11年6ヶ月	12年8ヶ月	12年8ヶ月



②中途採用率に関する情報公開

2023年4月1日現在

中途採用率

2020年度	2021年度	2022年度
5%	12%	7%