

■ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

別紙

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
採用者数	41	27	26	33	79	△	・就職先の選択肢として「働きやすさ」を重視する学生が増加傾向にある。当行の法的要件を上回る、育児・介護休業の整備によって、女性の新卒採用も一定水準を維持。 ・今後も採用者数に男女での差異が生じないことや、職場環境、働きがい、福利厚生制度などの整備に務める。
女性	26	10	14	11	32		
女性割合	63.4%	37.0%	53.8%	33.3%	40.5%		
他行平均	-	-	-	53.4%	-		

※採用者数には、正規、非正規、新卒、中途、すべてを含む数値を公表。

② 男女別の採用における競争倍率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
女性	-	32倍	23倍	7倍	10倍	△	・福利厚生制度や、働きやすさの環境整備が、多くの新卒学生にも浸透している。 ・2024年度は、例年以上に採用社数を増加させたため、競争倍率は低下した。 ・一方で、2025年度の入行予定者は、採用計画に基づき、2024年と比較し、半減したため、競争倍率は増加。 ・2025年度の入行予定者数31名のうち、女性15名（48%）で、約半数程度が女性で構成されている。
採用人数	-	10	13	29	15		
応募者数	-	315	295	215	150		
男性	-	21倍	12倍	8倍	17倍		
採用人数	-	17	31	36	16		
応募者数	-	352	370	289	279		
他行平均	-	-	9.8倍	-	-		
男性	-	-	9.1倍	-	-		

※採用人数は、新卒（学卒）の数値を公表。

③ 労働者に占める女性労働者の割合

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
女性	413	380	360	341	353	○	・他行平均45.6%を上回る水準を維持。 ・これまでも、概ね50%内外を維持していることから、今後も同水準を継続的に維持していく。
正規	320	307	294	286	300		
非正規	93	73	66	55	53		
全職員	816	769	721	693	722		
女性割合	50.6%	49.4%	49.9%	49.2%	48.9%		
他行平均	-	-	-	45.6%	-		

④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
該当する労働者数	107	111	93	121	124	○	・他行平均37.0%を上回る水準を維持。 ・育児制度の拡充によって、復職後も働きやすい環境を整備。 ・昇格要件の勤務年数に育児期間も通算する制度へ改定したことで、昇格遅れも解消され、今後も同水準を維持することが可能。
女性	52	48	39	66	72		
女性割合	48.6%	43.2%	41.9%	54.5%	58.1%		
他行平均	-	-	-	37.0%	-		

⑤ 管理職に占める女性労働者の割合

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
該当する労働者数	106	94	87	92	98	△	・他行平均を上回る水準を維持。 ・現在、全支店長29名のうち、10名が女性支店長として、支店運営などのマネジメントに担当。 ・他行平均は上回っているものの、将来的には管理職に占める女性労働者の割合を50%まで高めることを目標とし、今後も安定的な、管理職の輩出に向けて、体制を整備する。
女性	11	11	9	14	19		
女性割合	10.4%	11.7%	10.3%	15.2%	19.4%		
他行平均	-	-	-	14.3%	-		

⑥ 役員に占める女性の割合

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
役員の総数	13	12	11	12	13	×	・これまで、当行の役員は男性中心によって構成されていたため、女性による経営参画が今後の課題。 ・そのために、女性管理職の安定的な輩出に向けた基盤を整備しつつ、昇進・昇格等の機会を積極的に提供する。
女性	-	-	-	-	-		
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
他行平均	-	-	-	6.9%	-		

⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
女性	2	6	2	216	3	△	・これまで、転居を伴わない、地域限定総合職は女性を中心に構成されていたが、男性と女性の働き方の区別を排除し、2023年度に雇用形態を総合職へ一本化。 ・担当部と行員の日常的な対話を通じて、個々の個別事情や、キャリア希望などを反映できる、人事異動や働き方を推進する。 ・また、非正規社員から正規社員へのキャリアアップに向けた機会も積極的に提供する。
地域限定 ⇒ 総合職	1	3	1	215	-		
総合職 ⇒ 地域限定	-	2	-	-	-		
契約 ⇒ 地域限定	1	1	-	-	-		
パート ⇒ 契約	-	-	1	1	3		
男性	-	-	1	2	-		
地域限定 ⇒ 総合職	-	-	-	2	-		
総合職 ⇒ 地域限定	-	-	1	-	-		
契約 ⇒ 地域限定	-	-	-	-	-		
パート ⇒ 契約	-	-	-	-	-		
合 計	2	6	3	218	3		

⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
女性	-	-	-	-	8	△	・他社で培った専門性の高い、スキルやノウハウを発揮できる、職場環境の整備によって、プロフェッショナル人材を採用。 ・それによって、2024年度は前年度以上に、賃金差異は縮小。 ・一方で、賃金差異の要因は、女性職員のうち、2割程度（63名）が時短制度を選択しているためであり、今後も同水準程度で推移。
再雇用	-	-	-	-	3		
中途採用	-	-	-	-	5		
男性	-	3	-	1	11		
再雇用	-	-	-	-	1		
中途採用	-	3	-	1	10		
他行平均	-	-	-	4.7	-		
男性	-	-	-	5.2	-		

※再雇用、中途採用者数の公表（正規社員のみ）

⑨ 男女の賃金差異

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
全労働者	52.0%	56.5%	58.3%	65.0%	70.9%	△	・2023年度の人事制度改定によって、地域限定総合職を総合職へ一本化し、給与テーブルも統一化。 ・それによって、2024年度は前年度以上に、賃金差異は縮小。 ・一方で、賃金差異の要因は、女性職員のうち、2割程度（63名）が時短制度を選択しているためであり、今後も同水準程度で推移。
正規	57.9%	61.8%	62.3%	69.5%	74.0%		
非正規	38.4%	36.6%	41.6%	43.7%	51.3%		
他行平均	-	-	-	65.0%	-		
全労働者	-	-	-	61.6%	-		
正規	-	-	-	70.6%	-		

⑩ 男女の平均勤続年数の差異

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	11.6	12.2	12.7	13.4	13.2
男性	16.9	16.5	16.1	15.9	14.3
男女の差異	5.3	4.3	3.4	2.5	1.1
他行平均					
女性	-	-	-	12.4	-
男性	-	-	-	15.9	-

※正規社員のみの数値を公表。

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
○	・法定要件を上回る、育児休業制度などの整備によって、女性の平均勤続年数は長期化傾向にあるため、男女の際も縮小傾向。

⑪ 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合

	入行者数	継続雇用者数	継続率
女性	43	17	39.5%
男性	52	28	53.8%
全体	95	45	47.4%
他行平均			
女性	-	-	42.7%
男性	-	-	50.4%

※参考 継続雇用率推移

	9事業年度前 (2015年度)	8事業年度前 (2016年度)	7事業年度前 (2017年度)	6事業年度前 (2018年度)	5事業年度前 (2019年度)
女性	46.2%	41.2%	50.0%	50.0%	66.7%
入行者	26	17	14	10	9
継続雇用者	12	7	7	5	6
男性	42.9%	56.3%	62.1%	83.3%	87.5%
入行者	21	32	29	12	8
継続雇用者	9	18	18	10	7
全体	46.6%	51.7%	60.0%	62.1%	76.5%
入行者	58	58	50	29	17
継続雇用者	27	30	30	18	13

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
×	・結婚に伴い、当行の営業拠点外へ転居する場合や、自身のキャリアアップに資する転職が、大半を占める。 ・一方で、現在も継続雇用している行員は、育児休業や時短勤務制度を有効的に活用しながら、業務に励んでいる。 ・今後は、社内公募制度を導入し、行員自らがキャリア形成に主体的に関与できる仕組みを構築する。自身の強みや関心に合った業務へのチャレンジを後押しし、やりがいのある環境づくりをすることで、離職防止につなげていく。

⑫ 男女別の育児休業取得率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性	84.2%	106.3%	57.1%	84.2%	95.7%
他行平均					
女性	-	-	-	96.7%	-
男性	-	-	-	49.0%	-

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
○	・男女ともに、育児休業取得率は他行平均を上回る水準を維持している。 ・今後も、100%以上の取得を促し、仕事と家庭が両立できる体制を整備する。

⑬ 労働者の一月あたりの平均残業時間

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体		2.1	6.0	10.5	8.1
他行平均	-	-	-	12.1	-

⑭ 雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	1.2	1.3	4.1	7.7	5.5
正規	1.2	1.4	4.4	8.2	6.0
非正規	0.2	0.3	1.7	3.6	2.2
男性	3.0	2.9	8.5	13.7	10.9
正規	3.2	2.9	8.4	13.9	11.2
非正規	0.1	2.4	9.3	10.5	7.5

※公表数値には管理職の残業時間は含まれない。

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
△	・事務の集中化、業務効率化などの推進によって、平均残業時間は低水準で推移。 ・一方で、2023年度は、2024年5月に実施した、システム移行に向けて万全の体制で臨むため、打鍵テストやコンサル店舗に向けたリニューアル対応によって増加した。 ・また、2023年11月に実施した、投資信託移管プロジェクトによる対応も、残業時間の増加要因。 ・何れの、残業要因も一過性のものと認識しており、今後は適正な範囲内で業務を遂行する。 ・なお、本来では時間外労働の適用外である、管理職においても、当行では残業時間の上限を定め、行員の健康管理と、安心して働ける職場環境の整備に向けて対応する。

⑮ 有給休暇取得率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体	84.7%	83.0%	82.7%	80.1%	79.6%
正規	84.1%	83.1%	82.1%	79.2%	79.3%
非正規	88.7%	82.1%	85.5%	87.7%	82.8%
他行平均	-	-	-	63.4%	-

⑯ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	88.1%	83.7%	85.5%	83.5%	83.4%
正規	86.1%	84.2%	84.9%	82.5%	83.5%
非正規	90.2%	82.0%	88.2%	88.3%	82.9%
男性	81.1%	82.3%	80.0%	76.9%	76.3%
正規	82.7%	82.3%	79.9%	76.6%	76.0%
非正規	79.5%	82.2%	84.0%	84.4%	82.4%

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
△	・有給休暇取得率は、他行平均63.4%を大幅に上回る水準。 ・当行では、有給休暇取得率80%を推奨していたものの、2024年5月に実施した、システム移行に向けて万全の体制で臨むために、担当部の正社員において、平均有給休暇率80%を下回っている状況。 ・今後は、よりメリハリのある業務運営と、自身の突発的な健康事由や、不妊治療および介護等に利用できるセーフティネットを目的とした、ライフサポート休暇を導入し、安心して有給休暇を取得できる環境の整備を行い、有休取得率80%以上を目標とし、推進していく。