

■ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
採用者数	27	26	33	79	34	○	・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。 ・当期の法的要件を上回る育児・介護休業制度を整備しており、女性の新卒採用においても一定水準を維持し、男女偏りなく採用を実施している。 ・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を務める。
女性	10	14	11	32	22		
女性割合	37.0%	53.8%	33.3%	40.5%	64.7%		
他行平均	-	-	53.4%	53.3%	-		

※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

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
女性	32倍	23倍	7倍	10倍	6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おり、今後も男女問わず優秀な人材を積極的に採用していく。
採用人数	10	13	29	15	11		
応募者数	315	295	215	150	68		
男性	21倍	12倍	8倍	17倍	6倍		
採用人数	17	31	36	16	20		
応募者数	352	370	289	279	112		
他行平均	-	-	9.8倍	10倍	-	-	
女性	-	-	9.1倍	12.7倍	-	-	
男性	-	-	-	-	-	-	

※採用人数は、新卒（学卒）の数値を公表。2026年度数値より応募者数=ES提出者数で計算。

③ 労働者に占める女性労働者の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
女性	380	360	341	353	355	○	・他行平均42.3%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	307	294	286	300	307		
非正規	73	66	55	53	48		
全職員	769	721	693	722	704		
女性割合	50.6%	49.4%	49.9%	48.9%	50.4%		
他行平均	-	-	45.6%	42.3%	-		

④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
該当する労働者数	111	93	121	124	122	○	・他行平均42.4%を上回る水準を維持。 ・育休制度の拡充等によって、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休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	48	39	66	72	71		
女性割合	43.2%	41.9%	54.5%	58.1%	58.2%		
他行平均	-	-	37.0%	42.4%	-		

⑤ 管理職に占める女性労働者の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
該当する労働者数	98	90	98	98	95	△	・他行平均15.4%を上回る水準を維持。 ・2026年4月には、男性19名・女性16名が昇格し、一般事業主行動計画の目標（25%）を上回る水準となる見込み。 ・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	12	10	15	19	20		
女性割合	12.2%	11.1%	15.3%	19.4%	21.1%		
他行平均	-	-	14.3%	15.4%	-		

⑥ 役員に占める女性の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
役員の総数	12	11	12	13	12	×	・これまで、当期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。 ・そのためにも、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%	10.4%	-		

⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
女性	6	2	216	3	8	○	・2025年度はキャリアアップ制度を改定し、パートタイマーおよび契約員の就業意欲向上と雇用定着の促進に取り組んだ結果、非正規雇用から正規雇用へのキャリアアップ者数は6名となった。 ・今後は、人材リポート部による面談をより充実させ、個々の事情やキャリア希望を丁寧に把握した上で、人事異動や柔軟な働き方の推進を図ることで、継続的なキャリアアップ支援と人材定着の強化につなげていく。
地域限定 ⇒ 総合職	3	1	215	-	-		
総合職 ⇒ 地域限定	2	-	-	-	-		
契約 ⇒ 正社員	1	-	-	-	6		
パート ⇒ 契約	-	1	1	3	2		
男性	-	1	2	-	1		
地域限定 ⇒ 総合職	-	-	2	-	-		
総合職 ⇒ 地域限定	-	1	-	-	-		
契約 ⇒ 正社員	-	-	-	-	1		
パート ⇒ 契約	-	-	-	-	-		
合計	6	3	218	3	9		

⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
女性	-	-	-	8	-	△	・2025年度より中途採用活動を強化。 ・2025年度における採用実績は0名となったものの、採用活動の成果は2026年度に計上される見込みであり、今後も継続して取り組みを強化していく。
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	-		

※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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	自己評価	当期の現状を踏まえた評価コメント
全労働者	56.5%	58.3%	65.0%	70.9%	70.3%	△	・2023年の人事制度改定において、地域限定総合職を総合職へ一本化するともに、給与テーブルを統一したことで、男女間の賃金差異は縮小した。 ・賃金差異の主な要因としては、女性職員のうち一定数が短時間勤務制度を利用していることに加え、給与水準の高い管理職層に男性職員の比率が高いことが挙げられる。 ・一方で、女性管理職比率は年々上昇傾向にあり、今後は管理職登用の拡大とあわせて、賃金差異についてもさらに縮小していくものと考えている。
正規	61.8%	62.3%	69.5%	74.0%	73.7%		
非正規	36.6%	41.6%	43.7%	51.3%	52.0%		
他行平均	-	-	65.0%	60.7%	-		
正規	-	-	61.6%	63.5%	-		
非正規	-	-	70.6%	57.0%	-		

■ 職業生活と家庭生活との両立

⑩ 男女の平均勤続年数の差異

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性	12.2	12.7	13.4	13.2	13.5
男性	16.5	16.1	15.9	14.3	14.6
男女の差異	4.3	3.4	2.5	1.1	1.1
他行平均					
女性	-	-	12.4	12.5	-
男性	-	-	15.9	14.5	-

※正規社員のみの数値

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
○	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇制度をはじめとした各種制度整備を進め、行員が安心して長く働き続けられる職場環境づくりに取り組んできた。 ・その結果、男女ともに平均勤続年数は前年度と比較して増加しており、働きやすさの向上や雇用定着の促進につながっている。

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	58	18	31.0%
男性	67	34	50.7%
全体	125	52	41.6%
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 (2016年度)	8事業年度前 (2017年度)	7事業年度前 (2018年度)	6事業年度前 (2019年度)	5事業年度前 (2020年度)
女性	41.2%	50.0%	50.0%	66.7%	63.6%
入行者	17	14	10	9	11
継続雇用者	7	7	5	6	7
男性	56.3%	62.1%	83.3%	87.5%	40.0%
入行者	32	29	12	8	15
継続雇用者	18	18	10	7	6
全体	51.7%	60.0%	62.1%	76.5%	50.0%
入行者	58	50	29	17	26
継続雇用者	30	30	18	13	13

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
×	<ul style="list-style-type: none"> ・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、継続して勤務している行員は、各種休暇制度や時短勤務制度を有効に活用しながら、それぞれのライフステージに応じて業務に励んでいる。 ・2025年度は、社内FA制度を導入し、行員が自らの意思でキャリア形成に挑戦できる環境整備。 ・働きがいを感じ、挑戦できる環境整備を行うことで、継続雇用・離職率低下につなげていく。

⑫ 男女別の育児休業取得率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性	106.3%	57.1%	84.2%	95.7%	92.9%
他行平均					
女性	-	-	96.7%	96.4%	-
男性	-	-	49.0%	72.4%	-

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
○	<ul style="list-style-type: none"> ・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、引き続き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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全体	2.1	6.0	10.5	10.2	5.4
他行平均	-	-	12.1	10.8	-

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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性	1.3	4.1	7.7	7.5	3.1
正規	1.4	4.4	8.2	7.9	3.7
非正規	0.3	1.7	3.6	3.8	0.7
男性	2.9	8.5	13.7	13.1	8.0
正規	2.9	8.4	13.9	13.5	8.0
非正規	2.4	9.3	10.5	8.1	7.4

※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
△	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・残業を抑制する働き方が定着しつつあり、全体として減少傾向にある。部署や支店間で偏りが生じないよう、時間管理の徹底を図る。 ・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、行員の健康管理および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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全体	83.0%	82.7%	80.1%	79.6%	90.1%
他行平均	-	-	63.4%	76.2%	-

⑯ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性	83.7%	85.5%	83.5%	83.4%	92.2%
正規	84.2%	84.9%	82.5%	83.5%	91.8%
非正規	82.0%	88.2%	88.3%	82.9%	94.4%
男性	82.3%	80.0%	76.9%	76.3%	88.1%
正規	82.3%	79.9%	76.6%	76.0%	87.8%
非正規	82.2%	84.0%	84.4%	82.4%	95.0%

自己評価	当行の現状を踏まえた評価コメント
○	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年度には、突発的な事由が起きた場合に利用可能なライフサポート休暇を新設し、有給休暇を安心して取得できる環境を整備。今後も有休取得率は80%以上を目標とする。 ・今後もメリハリのある業務運営と、プライベートが両立できる、職場環境の整備によって、同水準を維持していく。