

2026 年 10 月 23 日

各 位

株式会社 西 京 銀 行
取締役頭取 松 岡 健

女性の健康課題とキャリア形成を支援する取組みの推進について
～ 「女性の健康上の特性への配慮に関する基本方針」を制定 ～

西京銀行は、女性活躍を重要な経営課題の一つと位置づけ、女性が健康課題やライフイベントにかかわらず、安心して働き続け、それぞれの能力を発揮しながらキャリア形成に取り組める職場環境づくりを推進しています。

このたび、こうした取組みをより一層推進するため、「女性の健康上の特性への配慮に関する基本方針」を制定しました。

当行では、女性特有の健康課題への理解促進に加え、健康支援サービスの導入、相談体制の構築、柔軟な働き方の推進、キャリア形成支援など、健康支援からキャリア形成までを一体的に支援する取組みを進めています。

今後も、女性が健康課題やライフイベントによってキャリアをあきらめることなく、自らの能力を最大限に発揮し、継続的に活躍できる職場環境づくりに取り組んでまいります。

記

1. 基本方針の概要

女性が健康課題やライフイベントにかかわらず、安心して働き続け、自らの能力を発揮しながらキャリア形成に取り組める環境を整備します。

2. 主な取組実績

	取組み	主な内容
①	女性の健康課題への理解促進	全職員を対象とした研修を実施
②	女性の健康支援	健康支援サービスアプリの導入
③	柔軟な働き方の推進	休暇・休業制度の新設、見直し
④	相談体制の整備	キャリア・健康等に関する相談窓口の設置
⑤	キャリア形成支援	キャリア形成を支援する研修を実施

以 上

女性の健康上の特性への配慮に関する基本方針

西京銀行は、「女性が働きがいのある銀行日本一」を目指し、女性の活躍を重要な経営課題の一つと位置づけ、女性がさまざまな業務や役割に挑戦し、自らのキャリアを形成できる環境づくりに取り組んでいます。

これまで、意思決定層である、管理職や取締役は男性中心に構成されており、意思決定の場への女性の参画が課題とされています。中長期的な女性の活躍と安定的な管理職の輩出に向けた基盤を整えつつ、管理職の占める割合を中期的には 25%以上を継続し、将来的には 50%を目標とします。そのため、仕事と家庭の両立に向けて環境づくりに取り組んでいます。

また、入行後 10 年前後の継続雇用割合（2026 年 3 月末時点）は、男性 50.7%に対し女性 31.0%となっており、女性が長期的に働き続け、キャリアを形成していくための環境整備も課題の一つです。

こうした中、女性には、月経、妊娠・出産、更年期等、ライフステージに応じた健康上の特性があり、これらに伴う健康課題が、働き方やキャリア形成に影響を及ぼす場合があります。

当行は、女性が健康上の事情によって働き続けることやキャリア形成を諦めることなく、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境を整えることが、女性活躍のさらなる推進につながり、そして地域のお客さまへのより良いサービスや地域社会への貢献につながるものと考えています。

この考えのもと、女性の健康支援を経営上の重要な課題の一つと位置づけ、以下の取組みを推進します。

1. 女性の健康上の特性への理解促進

女性の健康上の特性や健康課題について、研修・啓発等を通じて、性別を問わず理解を深め、職場全体のヘルスリテラシーの向上に取り組めます。

2. 安心して働き続けられる環境づくり

女性の健康上の特性に配慮した休暇制度や柔軟な働き方等を整備し、必要なときに安心して利用できる職場環境づくりに取り組めます。

3. 安心して相談できる体制づくり

担当者を選任するとともに、窓口を行内に周知し、女性の健康上の特性に関する悩みや不安について、安心して相談し、必要な支援につながる体制づくりに取り組めます。

4. 能力発揮とキャリア形成への支援

女性の健康支援は、健康上の課題への対応にとどまらず、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、自らのキャリアに向き合い、挑戦・成長し続けるための取組みです。一人ひとりがその趣旨を理解し、それぞれの状況や意向を尊重した職場づくりを進めます。

5. プライバシーの保護とハラスメントの防止

制度の利用や健康課題に関する相談にあたっては、本人の意思を尊重し、プライバシーの保護を徹底します。また、女性の健康上の特性や制度の利用等を理由とした不利益な取扱いやハラスメントを防止します。

当行は、女性の健康支援を通じて、当行で働くすべての人が安心して働き、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場づくりを進め、成長と活躍を地域のお客さまへの価値提供、そして地域社会の持続的な発展につなげてまいります。

以 上

女性の健康課題とキャリア形成を支援する取組実績

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画目標対実績（2026 年 9 月末）

- ・ 行動計画期間「2025 年 4 月～2027 年 3 月」

「女性が働きがいのある銀行日本一」を目標に掲げ、行動計画を策定し、各種施策を推進しています。計画初年度においては、4 項目すべての目標値を達成しました。2026 年度においても、9 月末ですべての項目を達成しており、順調に進捗しています。

項目	目標	2025 年度実績	2026 年度実績 (9 月末時点)	評価
管理職に占める女性 従業員の割合	25%以上	26.9%	27.8%	目標達成。女性管理職の登用が進展
管理雇用区分ごとの 有給休暇取得率	80%以上	正規：89.6% 非正規：94.5%	正規：43.9% 非正規：48.1%	目標達成。年度経過率を踏まえると、半期 40%以上で目標達成。順調な進捗状況
男女の一月あたりの 平均残業時間の差異	5 時間未満	4.6 時間	4.3 時間	目標達成。前年度末から 0.3 時間縮小
3 年以内の離職率	25%以内	7.5%	3.2%	目標達成。前年度末から 4.3 ポイント低下

※ 2026 年度実績は年度途中の数値

※ 2025 年度管理職に占める女性従業員の割合は 2026 年 4 月 1 日付昇格反映後の実績値

■ 女性の健康課題とキャリア形成支援の取組実績

女性の健康課題への理解促進、健康支援、柔軟な働き方、相談体制の整備、キャリア形成支援の 5 つの取組みを推進し、健康面とキャリア形成の両面から支援する環境を整備しています。全職員を対象とした研修の実施や健康支援サービスの導入、各種キャリア研修等を通じて、女性が健康課題やライフイベントによって働き続けることやキャリア形成をあきらめることなく、安心して能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

(1) 女性の健康課題への理解促進

女性特有の健康課題を「女性だけの課題」とせず、性別や役職を問わず正しく理解し、互いに配慮できる職場環境づくりを進めています。

<取組内容>

項目	内容
実施時期	2026 年 7 月～9 月
対象者	全職員
実施方法	全店 39 会場および WEB
研修内容	・ 女性活躍推進の背景と当行の現状 ・ ライフステージに応じた女性の健康課題（月経、妊娠・出産、更年期等） ・ 健康課題が仕事やキャリア形成に与える影響 ・ 健康支援サービスアプリの活用方法
実施実績	657 名

(2) 女性の健康支援

健康上の不安や悩みを抱えた場合に、必要に応じて専門的な支援につながるができる環境を整備し、仕事との両立やキャリア継続を支援しています。

<取組内容>

項目	内容
開始時期	2025 年 11 月～（トライアル導入を含む）
利用対象者	利用を希望する女性職員（育児休業中の職員も含む）
支援内容	女性の健康課題をサポートする健康支援サービスアプリ「Wellflow」を提供
主な機能	・ AI によるチャット相談/オンライン診療/セルフチェック機能 ・ 女性の健康課題に関する情報提供等
利用者	118 名

(3) 柔軟な働き方の推進

健康課題やライフステージによって働き続けることやキャリア形成を諦めることがないよう、休暇制度や柔軟な勤務制度を整備して、仕事と生活を両立しながら安心して働き続けることができる環境づくりを進めています。

<取組内容>

新設改正時期	制度名	内容
2025 年 6 月新設	ライフサポート休暇・休業制度導入	不妊治療や家族の看護等、さまざまな事情に利用できる休暇制度を導入
2025 年 6 月改正	生理休暇の名称変更	名称を「エム休暇」に変更し、対象範囲に PMS を含め、より利用しやすい制度とするために名称の見直しを実施

<参考：既存制度>

制度名	内容
育児短時間勤務制度	子供が小学校 3 年生を修了するまでに利用可能
短時間勤務制度	育児・介護以外の事情にも対応する短時間勤務制度を整備
フレックスタイム制	業務の特性や育児等の両立にも対応を可能とする柔軟な勤務制度

(4) 相談体制の整備

健康面だけではなく、キャリア、育児・介護、治療と仕事の両立など、さまざまな悩みについて安心して相談でき、1 人ひとりの状況に応じた支援につながる体制を整備しています。

<取組内容>

項目	内容
開設時期	2025 年 6 月
相談窓口	キャリア・ライフサポート相談窓口 （人財サポート部に担当者を選任して対応）

対象者	全職員
主な相談内容	・キャリア形成・スキルアップ ・育児、介護と仕事の両立/育児休業からの復職 ・女性特有の健康課題と仕事の両立/治療と仕事の両立、働き方等

(5) キャリア形成支援

女性の健康支援を健康面だけの支援にとどめず、一人ひとりが自身のキャリアに向き合い、能力を発揮しながら、新たな業務や役割に挑戦・成長できるよう、キャリア形成を支援しています。

<取組内容>

実施時期	研修	内容	参加実績
2025 年 7 月～9 月	女性意見交換会	意見交換会を通じて、キャリアについて考える機会を提供	249 名
2025 年 7 月	女性活躍 サタデーカレッジ	女性支店長やエリア渉外担当者による講話、グループワーク・意見交換を実施	33 名
2025 年下期 2026 年上期	女性向けキャリア 研修	自身のキャリアや今後の成長について考える研修を実施	半期毎開催 35 名
2025 年 12 月	女性活躍 サタデーカレッジ	全職員を対象とした自由参加型研修として、外部講師による女性活躍をテーマとした講演を実施	127 名
2026 年 1 月	女性の健康課題と キャリア形成研修	女性の健康課題とキャリア形成をテーマとした研修を実施	24 名
2026 年 2 月	育休者交流会	育児休業中の職員同士の情報交換や、復職後の働き方・キャリアについて考える機会を提供	13 名

当行は、女性の健康支援を通じて、誰もが安心して働き、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場づくりを進め、一人ひとりの成長と活躍を、地域のお客さまへの価値提供と地域社会の持続的な発展につなげていきます。また、当行で実践した取組みのノウハウを、認定取得支援等を通じて地域の企業にもお届けし、山口県で女性が働き続けられる職場づくりを支援していきます。

以 上