

## 女性活躍推進法に関する「一般事業主行動計画」

株式会社西京銀行

1. 女性活躍推進法について

女性活躍推進法とは、近年の女性の社会進出や活躍をサポートするために、企業における女性の積極的な採用や登用ならびに環境整備を促す法律として、下記の3つを基本原則として制定されました。

| 基本原則 |   |
|------|---|
| ①    | 採用、昇進等の機会の積極的な提供、性別による固定的役割分担が及ぼす影響への配慮 |
| ②    | 仕事と家庭の両立を図るのに必要な環境の整備                   |
| ③    | 仕事と家庭の両立に関して本人の意思を尊重                    |

2. 情報公表項目と当行の現状

また、同法においては、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」および「職業生活と家庭生活との両立」に関する、下記16項目の中から、情報公表が求められています。

| 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 | 職業生活と家庭生活との両立                             |
|------------------------|---|
| ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合  | ⑩ 男女の平均継続勤務年数の差異                          |
| ② 男女別の採用における競争倍率       | 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 |
| ③ 労働者に占める女性労働者の割合      | ⑫ 男女別の育児休業取得率                             |
| ④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合  | ⑬ 労働者の一月当たりの平均残業時間                        |
| ⑤ 管理職に占める女性の割合         | ⑭ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間               |
| ⑥ 役員に占める女性労働者の割合       | ⑮ 有給休暇取得率                                 |
| ⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績   | ⑯ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率                        |
| ⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績    |   |
| ⑨ 男女の賃金の差異             |   |

・・・当行の情報公表と現状については、別紙参照

3. 当行における職場環境整備に向けた取組み

法定の要件を上回る育児・介護休業の支援制度や、2023年4月には、人事制度の改定によって女性のキャリア形成に資する、総合職への一本化のほか、「働きやすさ」を中心とした職場環境の整備に取り組んでまいりました。

しかし、これまで、**当行の管理職および取締役は男性中心に構成され**、各種制度も男性が中心に整備してきました。

そのため、**女性が、「働きがい」を持てる十分な環境整備は道半ばで、改善の余地は多数残されています**。改めて、当行の現状と課題を把握し、「**女性にとって働きがいのある銀行**」を目指し、職場環境の改善に向けた、以下の行動計画を策定します。

#### 4. 当行における課題

これまで、意思決定層である、管理職および取締役は男性中心に構成されていたことで、女性の参画が課題とされてきました。今後は、**中長期的な女性職員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**、昇進等の機会の積極的な提供によって、管理職に占める女性職員の割合を**中期的には25%、将来的には50%を目標**とします。

そのためにも、仕事と家庭の両立に向けて、さらなる、業務効率化の推進によって、残業時間の抑制を図ることで、メリハリのある働き方を実現し、職員の継続雇用割合の上昇につなげます。

これらを踏まえ、基本原則に照らし、当行では、下記の4つを課題として認識しています。

|      |   |
|------|---|
| 基本原則 | 採用、昇進等の機会の積極的な提供、性別による固定的役割分担が及ぼす影響への配慮 |
| 課題①  | 従業員に占める女性の割合に比較して、管理職及び取締役に占める女性割合の低さ   |
| 課題②  | 男女または役割に応じた有給休暇取得率の偏り                   |
| 基本原則 | 仕事と家庭の両立を図るのに必要な環境の整備                   |
| 課題③  | 男女間における、平均残業時間の差異                       |
| 課題④  | 従業員の継続雇用割合を高める                          |

#### 5. 計画期間

2025年4月1日～2027年3月31日

当行では、2025年4月1日からスタートする中期経営計画（「地域のシンクタンクになる」、計画期間2025年4月～2028年3月）を策定。中期経営計画期間内に、**女性活躍促進の取組みが優良な企業に認定される、「プラチナえるぼし」を取得**するため、本行動計画を策定し、一体的に推進します。

#### 6. 課題に対する目標および取組内容

前述の課題のとおり、これまで、当行における取締役は男性中心に構成されていました。今後は、女性取締役の輩出に向けて、候補者となる、女性管理職の母集団形成や、キャリアアップ制度の拡充を図るほか、多様な人材の活躍の場を提供できる職場環境を整備し、「プラチナえるぼし」の取得に向けて推進します。

「プラチナえるぼし」の認定に向けた要件および、当行での課題を踏まえた数値目標、具体的な取組内容は以下のとおりです。なお、当行では、女性活躍推進法に基づく目標以外にも独自目標を設定し、一体的に取組みます。さらに、「女性特有の健康課題に配慮した取組み」として、今後、新たな支援制度や理解促進に向けた取組みの検討も開始します。

|  | 「プラチナえるぼし」認定要件                      |
|---|-------------------------------------|
|   | ① 本行動計画に基づく取組みを実施し、当該行動計画に定めた目標を達成  |
|   | ② 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任          |
|   | ③ 管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、実績を公表    |
|   | ④ 女性活躍推進法に基づく、情報公表項目のうち、8項目以上の実績を公表 |

(1) 女性活躍推進法に基づく目標および取組内容

| 目標①   | 目標値   | 達成時期     |
|---|-------|----------|
| 管理職に占める女性従業員の割合   | 25%以上 | 2027年3月末 |
| 取組内容（2025年4月～）  |       |          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員に対するマインド醸成、キャリア形成等の機会の提供               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 階層別研修において、既に管理職として活躍する女性従業員のロールモデルの紹介および座談会を開催し、マネジメントのやりがいを発信する機会の提供</li> <li>－ 年に複数回、女性特有の健康課題に対する、リテラシー向上に向けた研修の開催</li> <li>－ 非正規社員から正規社員へのキャリアアップ機会の提供</li> </ul> </li> </ul> |       |          |

| 目標②  | 目標値   | 達成時期 |
|--|-------|------|
| 管理雇用区分ごとの有給休暇取得率   | 80%以上 | 毎年度末 |
| 取組内容（2025年4月～）   |       |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職務や職責を問わず、仕事と家庭の両立機会を提供               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 管理職に向けた、有給休暇の取得に対する意識改革の促進</li> <li>－ 担当部署による、職員に対する有給休暇取得の促進、取得状況の開示</li> <li>－ マニュアル整備等による、属人化している業務の削減</li> </ul> </li> </ul> |       |      |

(2) 当行独自の目標および取組内容

| 目標①  | 目標値   | 達成時期     |
|--|-------|----------|
| 男女の一月当たりの平均残業時間の差異   | 5時間未満 | 2027年3月末 |
| 取組内容（2025年4月～）   |       |          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 従業員に対する意識改革の促進、業務効率化の推進               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 業務効率化やマニュアル整備による業務プロセスの見直し</li> <li>－ 勤怠管理システムによる残業時間の可視化</li> </ul> </li> </ul> <p>※ なお、当行では、管理職の残業時間に対しても、人財サポート部で管理、指導し、すべての従業員の健康管理面にも配慮する、職場環境を整備しています。</p> |       |          |

| 目標②   | 目標値   | 達成時期     |
|---|-------|----------|
| 3年以内の離職率  | 25%以内 | 2027年3月末 |
| 取組内容（2025年4月～）  |       |          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自身のキャリアを発揮できる職場環境の整備や、機会の提供               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 課題発見や解決力を身に付け、金融のプロフェッショナルを目指すための研修制度の拡充</li> <li>－ 即戦力として力を発揮できる、研修環境の整備</li> <li>－ 自身の力を最大限発揮できる、最適な人材配置</li> </ul> </li> </ul> |       |          |

(3) 女性特有の健康課題に対する取組み開始項目例

| 検討する項目 | 具体的な内容  |
|--------|---|
| 支援制度   | <ul style="list-style-type: none"><li>ヘルスマニタリングサービスの導入</li><li>女性特有の健康課題に対する休暇制度の拡充、補助制度の新設</li><li>悩みを相談しやすい社内の風土づくり、相談窓口の新設</li></ul> |
| 理解促進   | <ul style="list-style-type: none"><li>女性の健康を学ぶ社員研修の実施</li><li>社内向けの定期的な情報発信</li><li>女性サポートチームの新設による支援体制の充実</li></ul>                    |

以上

## ■ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

※2024年度の公表数値は、2024年12月未までの数値を記載

## 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 | 当期の現状を踏まえた評価コメント   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--|
| 採用者数 | 41     | 27     | 26     | 33     | 77     | △    | ・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。<br>・当期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。<br>・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%  | 41.6%  |      |  |
| 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    | △    | ・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。<br>・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。<br>・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。<br>・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   | -      | -      |      |   |
| 女性   | -      | -      | -      | -      | -      |      |   |
| 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 | 当期の現状を踏まえた評価コメント   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--|
| 女性   | 413    | 380    | 360    | 341    | 359    | ○    | ・他行平均45.6%を上回る水準を維持。<br>・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    | 305    |      |  |
| 非正規  | 93     | 73     | 66     | 55     | 54     |      |  |
| 全職員  | 816    | 769    | 721    | 693    | 734    |      |  |
| 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 | 当期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    | 125    | ○    | ・他行平均37.0%を上回る水準を維持。<br>・育休制度の拡充によって、復職後も働きやすい環境を整備。<br>・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       | 52     | 48     | 39     | 66     | 73     |      |  |
| 女性割合     | 48.6%  | 43.2%  | 41.9%  | 54.5%  | 58.4%  |      |  |
| 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 | 当期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     | 101    | △    | ・他行平均を上回る水準を維持。<br>・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関与。<br>・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%  | 18.8%  |      |  |
| 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 | 当期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。<br>・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%   | -      |      |  |

## 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 | 当期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。<br>・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。<br>・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      | 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 | 当期の現状を踏まえた評価コメント   |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--|
| 女性   | -      | -      | -      | -      | 10     | △    | ・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。<br>・地元事業者に向けたコンサルメニューの強化に向けて、今後も多様化する、地元事業者の課題解決に向けた、人材を採用していく方針。 |
| 再雇用  | -      | -      | -      | -      | 3      |      |  |
| 中途採用 | -      | -      | -      | -      | 7      |      |  |
| 男性   | -      | 3      | -      | 1      | 15     |      |  |
| 再雇用  | -      | -      | -      | -      | 1      |      |  |
| 中途採用 | -      | 3      | -      | 1      | 14     |      |  |
| 他行平均 | -      | -      | -      | 4.7    | -      |      |  |
| 女性   | -      | -      | -      | -      | -      |      |  |
| 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 | 当期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%  | 70.2%  | △    | ・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。<br>・それによって、2024年度は前年度以上に、賃金差異は縮小。<br>・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%  | 73.3%  |      |  |
| 非正規  | 38.4%  | 36.6%  | 41.6%  | 43.7%  | 50.6%  |      |  |
| 全労働者 | -      | -      | -      | 65.0%  | -      |      |  |
| 正規   | -      | -      | -      | 61.6%  | -      |      |  |
| 非正規  | -      | -      | -      | 70.6%  | -      |      |  |

## ■ 職業生活と家庭生活との両立

※2024年度の公表数値は、2024年12月末までの数値を記載

## 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   | 12.4   |
| 男性    | 16.9   | 16.5   | 16.1   | 15.9   | 13.4   |
| 男女の差異 | 5.3    | 4.3    | 3.4    | 2.5    | 1.0    |
| 他行平均  |        |        |        |        |        |
| 女性    | -      | -      | -      | 12.4   | -      |
| 男性    | -      | -      | -      | 15.9   | -      |

※正規社員のみ数値を公表。

| 自己評価 | 当期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   | 35   | 10     | 28.6% |
| 男性   | 46   | 32     | 69.6% |
| 全体   | 81   | 42     | 51.9% |
| 他行平均 |      |        |       |
| 女性   | -    | -      | 42.7% |
| 男性   | -    | -      | 50.4% |

※参考 継続雇用率推移（2024年1月時点）

|       | 9事業年度前   | 8事業年度前   | 7事業年度前   | 6事業年度前   | 5事業年度前   |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
|       | (2014年度) | (2015年度) | (2016年度) | (2017年度) | (2018年度) |
| 女性    | 6.7%     | 46.2%    | 41.2%    | 50.0%    | 50.0%    |
| 入行者   | 15       | 26       | 17       | 14       | 10       |
| 継続雇用者 | 1        | 12       | 7        | 7        | 5        |
| 男性    | 64.3%    | 42.9%    | 56.3%    | 62.1%    | 83.3%    |
| 入行者   | 14       | 21       | 32       | 29       | 12       |
| 継続雇用者 | 9        | 9        | 18       | 18       | 10       |
| 全体    | 56.3%    | 46.6%    | 51.7%    | 60.0%    | 62.1%    |
| 入行者   | 16       | 58       | 58       | 50       | 29       |
| 継続雇用者 | 9        | 27       | 30       | 30       | 18       |

| 自己評価 | 当期の現状を踏まえた評価コメント  |
|------|---|
| ×    | ・結婚に伴い、当期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。<br>・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。<br>・今後は、結婚や転職などによって、退職した行員についても、当期での復職希望があれば、柔軟に受け入れることができる、アルムナイ採用に向けた体制を整備する。 |

## 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%  | 126.7% |
| 他行平均 |        |        |        |        |        |
| 女性   | -      | -      | -      | 96.7%  | -      |
| 男性   | -      | -      | -      | 49.0%  | -      |

| 自己評価 | 当期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。<br>・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    | 5.4    |
| 正規  | 1.2    | 1.4    | 4.4    | 8.2    | 5.7    |
| 非正規 | 0.2    | 0.3    | 1.7    | 3.6    | 2.1    |
| 男性  | 3.0    | 2.9    | 8.5    | 13.7   | 11.0   |
| 正規  | 3.2    | 2.9    | 8.4    | 13.9   | 11.2   |
| 非正規 | 0.1    | 2.4    | 9.3    | 10.5   | 8.5    |

※公表数値には管理職の残業時間は含まれない。

| 自己評価 | 当期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。<br>・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。<br>・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。<br>・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。<br>・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、当期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%  | 62.5%  |
| 正規   | 84.1%  | 83.1%  | 82.1%  | 79.2%  | 62.1%  |
| 非正規  | 88.7%  | 82.1%  | 85.5%  | 87.7%  | 65.9%  |
| 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%  | 66.0%  |
| 正規  | 86.1%  | 84.2%  | 84.9%  | 82.5%  | 66.2%  |
| 非正規 | 90.2%  | 82.0%  | 88.2%  | 88.3%  | 62.1%  |
| 男性  | 81.1%  | 82.3%  | 80.0%  | 76.9%  | 59.3%  |
| 正規  | 82.7%  | 82.3%  | 79.9%  | 76.6%  | 58.8%  |
| 非正規 | 79.5%  | 82.2%  | 84.0%  | 84.4%  | 69.1%  |

| 自己評価 | 当期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。<br>・当期では、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。<br>・今後は、より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、有給取得率80%以上を引き続き推奨し、維持していく。 |