1 サステナビリティへの取り組みについて

当行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題と認識し、2022年5月に公表しました「サステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会・環境の実現に向けて行動してまいります。

サステナビリティ方針

富山第一銀行グループは「限りなくクリア（透明）、サウンド（健全）、フェア（公平）」の経営理念のもと、サステナビリティを巡る課題への対応を通じて、持続可能な経済・社会・環境の実現に貢献し、ステークホルダーの皆さまからの期待に応え続ける総合金融サービスグループとして、中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

マテリアリティ

すべてのステークホルダーとの共通価値の創造を目指し、サステナビリティを巡る４つのマテリアリティ（重点課題）を特定いたしました。環境問題や地域社会・経済を取り巻く課題へ能動的に対応し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

１．地域経済の持続的な成長

お客さまが抱える課題・ニーズにお応えすることで、地域経済の持続的な発展に貢献します。

２．地域社会の持続的な発展

地域の更なる発展のために社会的な課題解決に貢献するとともに、未来を担う人材の育成に貢献します。

３．環境保全

自らの事業活動における環境負荷の低減に努めるとともに、お客さまの気候変動への取り組みを積極的にサポートすることにより、持続可能な地域環境の実現に貢献します。

４．健全な企業経営

株主・投資家との建設的な対話によりガバナンスの向上を図ります。
事業構成の最適化および多様な人材が働きがいを実感できる組織づくりを通じて、持続可能な経営基盤の確立を目指します。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

2 サステナビリティの取り組みにおけるガバナンス

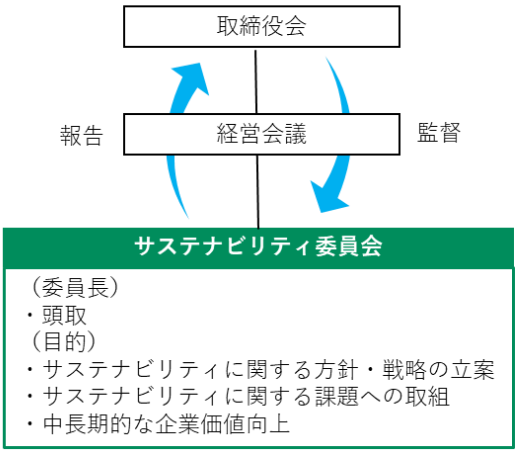
ガバナンス

当行グループは、地球環境問題への配慮など気候変動に関する対応や、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、人材育成など、サステナビリティを巡る課題への取り組みを強化し、中長期的な企業価値向上につなげていくことを目的として、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しております。

サステナビリティ委員会においては、サステナビリティに関連する対応方針や取り組み状況等、経営全般にかかわる重要事項を広い視野で協議し、経営会議・取締役会に報告のうえ、監督を受ける体制を構築しております。その枠組みにおいて、サステナビリティに関連する各リスクについては、適宜、リスク管理委員会で協議を行い、その結果を経営会議・取締役会に報告し、監督を受ける体制にしております。

また、監査役会はサステナビリティへの取り組みに対し業務監査を年２回実施するほか、2024年２月からは監査役２名をサステナビリティ委員会の構成員に加えることで監督体制を強化しております。加えて、内部監査部門が関連部署すべてにサステナビリティへの取り組みに関する業務監査を実施いたしました。今後も内部監査体制の強化に努め、サステナビリティを巡る諸課題への取り組みを積極的に行い、中長期的な企業価値の向上と非財務情報の開示の充実に努めてまいります。

＜体制図＞



2024年度の主な議題	
５月	・CO_2の削減状況 ・リスク開示の充実 ・人的資本投資　等
12月	・2024年度のサステナビリティに関する取組状況の中間報告 ・CO_2排出量の削減施策　等

主な内部監査項目	
12月	・ガバナンス ・気候変動への取り組み ・人的資本に関する取り組み ・地域貢献に関する取り組み　等

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

3 1 グローバルなサステナビリティへの貢献

■ 脱炭素への組織的な取り組み

TCFD提言への賛同

近年、異常気象や自然災害による被害が激甚化しており、気候変動がお客さまや当行の経営基盤に与える影響は徐々に大きくなっております。こうした状況を踏まえ、気候変動がお客さまや当行に及ぼすリスク・機会を把握し、脱炭素社会の実現に貢献するべく、2022年5月、「 TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言（※）」に賛同いたしました。

金融サービスの提供を通じた脱炭素社会の実現への取り組みを強化するべく、今後情報開示の充実に努めるとともに、お客さまの脱炭素化に向けた活動を多面的に支援してまいります。

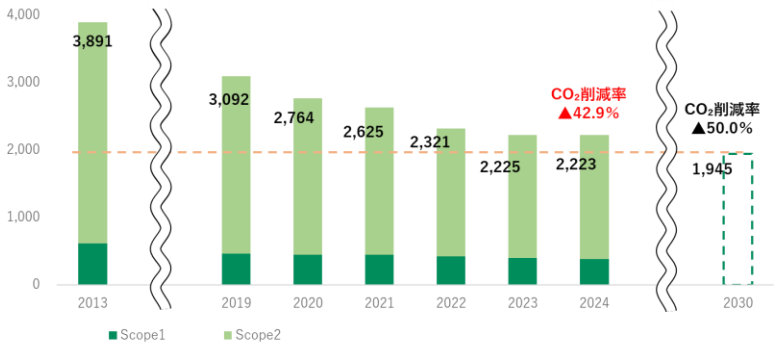
（※）TCFDは2023年10月をもって解散いたしましたが、TCFDが担っていた役割はISSB（国際サステナビリティ基準審議会）に引き継がれております。
なお、TCFD提言に基づいた情報開示は引き続き有効であり、当行はその枠組みを利用して開示を行っております。

指標と目標

■ 当行の脱炭素への取り組み（CO_2排出量の削減実績）

当行グループでは、2030年度における削減目標50%（対2013 年度実績）の達成に向けた取り組みを推進しており、2024年度（連結子会社含む）は、2013年度と比較し42.9%の削減となりました。

＜年度毎のＣＯ$_2$排出量の推移（単位：ｔ-ＣＯ$_2$）＞



［Scope１＋２排出量（単位：ｔ-ＣＯ₂）］

	2013年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope１（※１）	613	424	402	388
Scope２（※２）	3,278	1,897	1,823	1,835
Scope１＋２	3,891	2,321	2,225	2,223

当行は脱炭素化をより加速させるため、調達する電力の一部を富山県内に新たに設置する太陽光発電所からの調達に組み替えする太陽光発電電力販売サービス（オフサイトＰＰＡサービス）の取り組みに向け、準備を開始いたしました。なお、オフサイトＰＰＡサービスによる電力の調達は2025年12月頃を予定しております。

今後も2030年度における削減目標50%（対2013年度実績）の達成に向けた取り組みを継続するとともに、地域特性を活かしたＧＸ（グリーン・トランスフォーメーション）により、地域の脱炭素化に貢献してまいります。

［Scope３の算定（単位：ｔ-ＣＯ₂）］

計測項目	2024年度
出張（カテゴリー６）	85
通勤（カテゴリー７）	246

当行では、サプライチェーンを含めたScope３のＣＯ$_2$排出量把握の取り組みを行っており、2024年度より一部Scope３（※３）の算定も開始いたしました。

（※１）Scope1：当行自らによる温室効果ガスの直接排出　（※２）Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
（※３）Scope3 :サプライチェーン排出量におけるScope1・2以外の間接排出（当行の活動に関連する他社の排出）

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

3 2 グローバルなサステナビリティへの貢献

戦　略

a. 機会とリスク

短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸で、気候変動に伴う機会とリスクを以下のとおり認識しております。当行グループは、お客さまのカーボンニュートラル実現に向けた支援と自らの環境負荷低減への取り組みを実践してまいります。

区分		内容	リスクカテゴリー	影響度（※）	時間軸
機会		お客さまの脱炭素社会への移行に伴う投資など、課題に対するファイナンスや金融サービスの提供、コンサルティング等によるビジネス機会の増加	—	—	短期～中期
		自然災害の激甚化に伴う、お客さまの災害に備えるための防災設備への投資や関連サービスへの投資等の資金需要の増加	—	—	中期～長期
		当行の省資源・省エネルギー化による事業コストの低下	—	—	短期～長期
リスク	移行リスク	気候変動に関する規制や税制の変更に伴うお客さまの損失	信用リスク	大	中期～長期
		脱炭素技術の失敗や市場の変化に伴うお客さまの損失	信用リスク	大	中期～長期
	物理的リスク	大規模風水害の発生による融資先の事業停滞に伴う当行の損失	信用リスク	中	短期～長期
		大規模風水害の発生による当行拠点の毀損	オペレーショナルリスク レピュテーショナルリスク	中	短期～長期

（※）「気候関連財務情報開示タスクフォース（ＴＣＦＤ）」等の情報を参考に、気候変動の影響を受けやすいとされる業種（不動産業等）を対象とした定性的な評価に基づき、1.5℃シナリオにおける影響度を記載。

b. 重要セクターの判定（※）

気候変動に伴う移行リスクおよび物理的リスクが当行グループの事業運営や財務内容等に影響を及ぼす重要なリスクであることを認識しております。

気候変動の影響を受けやすいとされる業種の潜在的な影響度と、当行の融資ポートフォリオに占める割合を踏まえた「重要セクター」を選定し、当該セクターに対する定性的な評価を実施しております。

業種	気候変動影響度	貸出金額	重要度	判定
不動産業	中	大	大	重要セクター
金属加工・金属	大	中	大	重要セクター
電力・エネルギー	大	中	大	重要セクター
建設業	中	大	中	非選定
小売業	中	大	中	非選定

（※）業種別貸出残高に、環境省ガイドラインで示されたセクター別評価値を加味し重要度を算出

c. 重要セクターにおける気候変動の影響

業種	移行リスク・1.5℃シナリオ	物理的リスク・４℃シナリオ
不動産業	・炭素税の導入、ＺＥＢ、ＺＥＨ等の建築費が増加する。	・台風等の気象災害の増加・甚大化に伴い、工程が遅延する。
金属加工・金属	・環境政策及び規制強化により、カーボンプライシングが導入される。再生エネルギー導入や低炭素技術、環境配慮商品開発への投資が要求されるため、調達コストが増加する。	・地球温暖化が進展することで、異常気象による台風や洪水等の増加・激甚化が進み、工場やサプライチェーンの維持コストが増加する。
電力・エネルギー	・炭素税の導入に伴い燃料コストが増加する。	・台風等の気象災害の増加・甚大化に伴い、設備被害が増大する。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

3 3 グローバルなサステナビリティへの貢献

d. シナリオ分析 移行リスクおよび物理的リスク

移行リスクについては、選定した「重要セクター」における融資先について、脱炭素社会への移行に伴う財務悪化を踏まえて、当行の信用コストの増加額を算出いたしました。2050年までの信用コストの増加額は最大45億円程度という結果となりました。

物理的リスクについては、水害を対象に、与信先からの担保物件の想定される棄損額を算定し、それに伴い増加する信用コストを算定しました。2050年までの信用コストの増加額は最大0.1億円程度という結果となりました。棄損額は1.4億円程度あるものの、担保余力で吸収されます。

項目	移行リスク	物理的リスク
リスクイベント	・炭素税導入による融資先の財務悪化 ・電力セクターは電源構成・エネルギー需要の変化を反映	・河川氾濫・高潮による不動産担保の棄損
シナリオ	・ＩＥＡ（国際エネルギー機関）のシナリオのうち、ＮＺＥ:1.5℃シナリオ	・ＩＰＣＣ（国連政府間パネル）のシナリオのうち、ＲＣＰ8.5:４℃シナリオ
分析手法	・移行シナリオに基づき、対象企業の将来財務諸表への影響を推計し、信用コストの増加額を算出	・水害発生時の被害推定の分析を実施し、担保物件の棄損額を踏まえた信用コストの増加額を算出
分析対象	・「不動産」「金属・金属加工」「電力・エネルギー」セクターにおける融資先	・日本全国の事業性貸出先のうち不動産担保を当行が保有する先
分析期間	2050年まで	
分析結果	信用コストの増加額：最大45億円 （うち富山県内27億円、富山県外18億円）	担保の棄損額：最大1.4億円 （うち富山県内1.2億円、富山県外0.2億円） 信用コストの増加額：最大0.1億円

e. 炭素関連資産の割合

2025年3月末時点における当行貸出金に占める炭素関連資産の割合は39.60%です。
（「エネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食料・林産物」セクター向けエクスポージャー。ただし、再生可能エネルギー発電事業を除く。）

炭素関連資産は当行財務へ影響を及ぼす可能性がありますが、当行はお客さまの脱炭素に向けた取り組みに寄り添い、様々なコンサルティングやサステナブルファイナンスの提供等により、地域の脱炭素社会の実現に向けて貢献してまいります。

f. 融資ポリシー

経営理念およびサステナビリティ方針に基づき、以下のとおり融資ポリシーを定め、本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

積極的に支援する事業 （ポジティブな影響）	地域経済や地域社会の持続可能な活動と成長を促進する以下の取り組みに対し積極的に支援してまいります。 ① 自然環境の保護、環境負荷の低減など環境保全に関する取り組み ② 地域活性化、地方創生など社会的な課題の解決に関する取り組み
特定事業等への対応 （ネガティブな影響）	① 石炭火力発電事業 ・ 新設の石炭火力発電所向けの投融資は、原則取り組みません。 ・ ただし例外として取り組みを検討する場合は、国のエネルギー施策を参考に発電効率性能や環境への影響等、個別案件毎に総合的に勘案したうえで慎重に対応します。 ② 非人道兵器製造関連事業 ・ クラスター弾等の非人道兵器の製造を行っている企業に対する投融資は、資金使途に関わらず取り組みません。 ③ パーム油農園開発事業 ・ パーム油農園開発向けの投融資を検討する際は、持続可能なパーム油の国際認証等の取得状況や、環境に対する配慮状況、地域社会とのトラブル発生状況等に十分注意のうえ、慎重に対応します。 ④ 森林伐採事業 ・ 森林伐採事業向けの投融資を検討する際は、国際認証等の取得状況や環境・地域社会への配慮状況等に十分注意のうえ、慎重に対応します。 ⑤ 人権侵害・強制労働等 ・ 国際的な人権基準の主旨に反する児童労働や強制労働など、人権侵害が行われている事業への投融資等は取り組みません。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

3 4 グローバルなサステナビリティへの貢献

■ お客さまの脱炭素支援への取り組み

［お客さまのサステナブル経営支援への取り組み］

当行では、お客さまの受ける気候変動の影響や脱炭素化へ移行する企業行動を機会と認識し、持続可能な社会・環境の実現に向け、お客さまの経営改善支援や伴走支援等の多様なニーズに対しコンサルティング業務を積極的に展開し、お客さまのサステナブル経営をサポートしております。2024年度は、ＳＤＧｓ取り組み支援や脱炭素経営の啓発活動、DX支援、人材紹介、事業承継等、最適なコンサルティングをビジネスステージに応じて提供し、お客さまのサステナブル経営を実現すべくコンサルティング業務に積極的に取り組みました。

＜当行が取り組みを行ったコンサルティング業務の事例＞

・ 消費電力の削減とコスト削減を検討しているお取引先に対し、エネルギー使用量の見える化による導入効果の検証と補助金の活用をご提案しました。補助金が採択されたことでその後のご融資や設備投資のご相談、お取引先のご紹介にも繋がり、脱炭素経営に向けた一連のご支援になりました。
・ 人材育成や人材採用に課題を感じているお取引先に対し、ファースト・ポジティブ・インパクト・ファイナンス（ＰＩＦ）の活用をご提案しました。 当行とお取引先の若手従業員が中心となり、ビジネスモデル、外部環境、自社の強み・弱みの理解や協議を重ねた上で、将来のあるべき姿の実現に向け、ＫＰＩ（生産量の拡大、ＳＢＴ認証取得、新規雇用拡大）の設定を行ないました。
・ 脱炭素社会の実現に向けた自社の取組み状況に課題を持つお取引先に対し、SDGs取組支援サービスを通じてSDGs宣言策定をサポートしてきました。完成したSDGs宣言は当行ホームページに掲載し、対外的な情報発信をサポートしております。 ➢ 2024年度SDGs宣言策定実績：48件 ➢ 2021～2024年度累計SDGs宣言策定実績：182件（うち、当行HP掲載数　163件）

［サステナブルファイナンスへの取り組み（※）］

※　環境・社会課題の解決に向け、お客さまのサステナビリティへの取り組みへの支援を通じ、持続可能な地域社会 の実現に資するファイナンス

お客さまのサステナブル経営の実現に向けた取り組みへのコンサルティングが起点となり、事業活動の省力化や再エネ関連等のサステナブルファイナンスに繋がる機会が増加しております。このようなコンサルティングを起点とした取り組みも奏功し、年間のサステナブルファイナンスの新規実行額は198億円となりました。

2024年度は前年度と同様にお客さまの事業活動から発生しうるポジティブなインパクトとネガティブなインパクトを特定・分析のうえ目標を設定し、その達成状況を確認していくファースト・ポジティブ・インパクト・ファイナンス（ＰＩＦ）の取り組みが寄与いたしました。

また、持続可能な社会の実現に資する資金を継続的に提供していくため、2025年度よりサステナブルファイナンスの目標をこれまでの毎年度投融資額130億円から、2021～2030年度までの新規実行累計額2,000億円へと中長期的な目標に見直しいたしました。この目標額は、お客さまの気候変動への対応に重点的に取り組むという当行グループの方針を反映したものになります。

引き続き地域金融機関として、総合金融サービスの提供とお客さまのサステナブル経営に資する取り組みを強力に進め、持続可能な社会・環境の実現に向け取り組んでまいります。

目標：2021～2030年度までの新規実行累計額　2,000億円
実績：2021～2024年度までの新規実行累計額　　707億円（うち2024年度新規実行額198億円）

リスク管理

気候変動リスクは、当行グループの事業運営や財務内容に影響を及ぼす重要なリスクの一つと位置づけております。気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクを認識する等、統合的リスク管理の枠組みにおける管理体制構築に取り組んでおります。

その内容については、適宜、リスク管理委員会で協議を行い、経営会議・取締役会へ報告し、監督を受ける体制としております。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

4 地域のサステナビリティへの貢献

社会貢献活動・教育支援への取り組み

地域の未来を担う子ども達の教育や地域の金融リテラシー普及に向けた取り組みを実践してまいりました。

① 第63回小学生図画コンクールの開催 ： 県内小学校からの応募総数3,112点

② 小学生向け金銭教育出前講座 ： 2,490名受講（48校）

③ 中学生・高校生向け金融経済教育 ： 938名受講（７校）（※）

第63回小学生図画コンクール

中学生・高校生向け金融経済教育

（※）
- 近年、政府・金融庁が推進する資産所得倍増プランでは資産形成の重要性が高まっており、金融経済教育に対する期待がさらに高まりつつあります。
- 当行は地域の金融リテラシーを向上させる一環として、令和６年度より若手・中堅行員による「中学生・高校生向けの金融経済教育」の取り組みを開始いたしました。今後も地域金融機関に期待される金融経済教育への役割を果たしてまいります。

④ 金融リテラシー向上に向け、県内事業所において「ライフプランに関するセミナー」を224回 開催（1,233名受講）

⑤ 公益財団法人 富山第一銀行奨学財団を通じた助成活動

大学等の研究助成　：24,600千円（41先）

奨学金（給与貸与金）：8,065千円

顕彰事業　：富山第一銀行奨学財団賞　賞金総額　9,000千円

⑥ 公益信託 富山ファーストバンク社会福祉基金を通じた助成活動 ： 14,140千円（28先）

⑦ 地方公共団体等との連携

- 高山市、富山市、高岡市、南砺市、飛騨市と地方創生やSDGsの実現に向けた各連携協定を締結しております。
- とやま地域プラットフォーム（※）への参画により、地域のサステナビリティへの貢献・実現に向けた取り組みを行っております。

2024年7月	「令和6年度　第1回とやま地域プラットフォームセミナー」を開催
2024年10月	「とやま地域プラットフォームPPP実践講座」を開催
2025年2月	「令和6年度　第2回とやま地域プラットフォームセミナー」を開催

※　とやま地域プラットフォームは、 県内の公共施設の整備や運営・維持管理などでPFI/PPPを推進するために2016年に設立されました。当行は、 2023年度より、コアメンバーとして参画しております。

⑧ 地域プロスポーツの支援

- 当行では、地域プロスポーツ支援の一環として地元スポーツに協賛を行っております。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

5 1 組織のサステナビリティの実現・充実

人的資本経営への取り組み

①指標と目標

10年長期ビジョン「ファーストバンクＶＩＳＩＯＮ１０」では、2028年３月までを1stSTAGE（変革期）、2028年４月から2033年３月までを2ndSTAGE（発展期）としており、当行の人材戦略では2028年３月までの計数目標を以下のとおり設定し、取り組みを行っております。

		2024年３月実績	2025年３月実績	2028年３月目標
キャリアバリュー	公的専門資格保有行員数比率	43.5%	45.7%	50.0%
	ＩＴパスポート保有者数	78名	116名	300名
	人材育成投資額（行員一人あたり）	47.8千円	70.2千円	80.0千円
	行内研修時間（行員一人あたり）	２時間13分	２時間11分	３時間
エンゲージメント	満足度調査①　働き方に満足している	73.6%	74.8%	80.0%
	満足度調査②　能力や実績が正しく評価されている	79.1%	79.2%	85.0%
ソーシャルバリュー	女性管理職比率	11.3%	12.0%	15.0%
	女性代理職比率	22.0%	25.2%	25.0%
	男女の賃金差異（全ての労働者）	56.2%	58.4%	60.0%
	（正規労働者）	66.7%	66.9%	70.0%
	（非正規労働者）	59.7%	64.7%	65.0%
	男性職員の育児休業取得率	125.0%	106.3%	100.0%
フィジカルバリュー	1ヵ月あたり８時間超の時間外労働平均時間	７時間21分	7時間29分	８時間以内
	職員の有給休暇取得率	75.1%	76.1%	80.0%
	人間ドック受診率	82.5%	84.9%	100.0%

※　満足度調査…当行で実施している「働き方、職場風土に関する意識調査」の回答を記載しております。

調査目的：働きやすい職場づくり・エンゲージメント向上に向けた「職場の実態把握」と「職員の要望把握」
対　　象：全職員（休職者、出向者、退職予定者を除く）
指標項目：①　問：あなたは現在、当行の「働き方」に満足していますか。
答：1.大いに満足している、2.まあまあ満足している、3.どちらともいえない、4.不満である、5.大いに不満である
②　問：あなたの能力や実績は正しく評価されていると思いますか
答：1.とても思う、2.概ね思う、3.どちらともいえない、4.あまり思わない、5.思わない

※　以上の問いに対する、答１と答２を合わせた比率を記載しております。
※　調査項目のうち、銀行と職員との相互理解、エンゲージメントを図る観点から①と②の項目について回答状況を記載しております。
※　「男性の育児休業取得率」は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成３年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成３年労働省令第25号）第71条の４第２号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出しております。
※　「男性の育児休業取得率」は、計算式の分母を「配偶者が事業年度内に出産した男性労働者の人数」としております。2028年３月目標は、当該事業年度内の対象者全員が取得することを目指し100%としおります。
※　公的専門資格保有行員数比率は、全行員に対する中小企業診断士、ＦＰ１級、ＦＰ２級、社会保険労務士、証券アナリストのいずれかを保有している者の占める比率となります。
※　行員一人あたり人材育成投資額は、「研修費（教材費・検定補助金を含む）」／「行員の期中平均人数」で算出しております。
※　グループ全体で主要な事業を営む銀行単体と比較し、連結グループ企業の規模・人員数に大きな開きがあることから、「指標と目標」は銀行単体での計数としております。

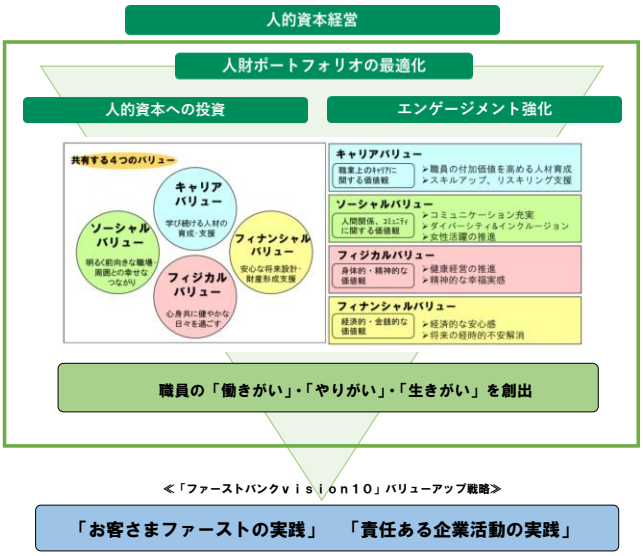
© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

5-2 組織のサステナビリティの実現・充実

②人材戦略

当行では、長期ビジョン「ファーストバンクＶＩＳＩＯＮ１０」で掲げるバリュー戦略「お客さまファーストの実践」と「責任ある企業活動の実践」の実現に向けて、職員が最大限に能力を発揮できる人材ポートフォリオの最適化が人材戦略における重要なテーマであると認識しております。

その実現の原動力となる職員の「働きがい・やりがい・生きがい」を創出するため、銀行と職員が共有する「４つのバリュー」を基に、人的資本への積極的な投資による専門性の高い人材の増加、多様な人材の活躍や働きやすさ向上による強固なエンゲージメント構築に取り組んでまいります。



		2025/3		比率	2029/3末	(2025/3比)	比率
行員	成長分野 重要領域	法人営業	137名	22.9%	148名	(+11)	24.0%
		リテール営業	80名	13.4%	90名	(+10)	14.5%
		本部コンサル	8名	1.3%	12名	(+4)	1.8%
		出向・外部派遣	16名	2.7%	22名	(+6)	3.5%
		小計	**241名**	**40.3%**	**272名**	**(+31)**	**43.8%**
		管理、事務等	358名		343名	(▲15)	
			599名		615名	(+16)	
嘱託員			88名		98名	(+10)	
ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ			76名		98名	(+22)	
職員合計			763名		811名	(+48)	

- 人材ポートフォリオでは、成長分野・重要分野への厚みのある人材配置を行う方針としております。
- 将来の計画と現状の人材の質・量の差分を埋めるために、必要スキルの習得に向けた人材育成や、業務効率化による人材の再配置、女性や経験者人材など多様な人材が活躍できる環境整備に取り組んでまいります。

人材育成方針

- 「学び続ける人材の育成・支援」、「自己成長によるやりがい創出」を職員との共通の価値観として各種施策を実行してまいります。
- 人材育成を大きく[ＯＪＴ]、[行内研修]、[行外研修]、[自己啓発支援]の４つに区分し、職員が「成長による喜びや自己実現によるやりがい」を感じることができるような体系・カリキュラムを実行してまいります。
- 指標と目標の設定にあたっては、４つのバリューのうち「キャリアバリュー」の共有を重点項目としております。

社内環境整備方針

- 働き方、職場風土に関する意識調査、１on１ミーティングの充実等、積極的なコミュニケーション機会の増加により、職員のニーズを把握しながらバランスよく施策を実行し、エンゲージメント強化、付加価値創造に向け取り組んでまいります。
- 多様な人材が活躍できる明るく働きやすい企業を目指し、キャリア構築の支援、女性の活躍、経験者採用の積極実施、アルムナイネットワークの拡大に向け取り組んでまいります。
- 指標と目標の設定にあたっては、エンゲージメントや４つのバリューのうち「ソーシャルバリュー」「フィジカルバリュー」の共有を重点項目としております。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.

5 3 組織のサステナビリティの実現・充実

③従業員の状況

a. 管理職に占める女性労働者の割合

	管理職に占める女性労働者の割合	代理職に占める女性労働者の割合
（単体）	12.0%	25.2%
（連結）	11.6%	25.2%

- 管理職に占める女性労働者の割合は12.0%（連結11.6%）となりました。女性活躍推進法に基づく第４期行動計画（期間：2023年４月１日～2026年３月31日）で掲げた目標12%の期間内達成を目指しております。
- 次の管理職候補者となる支店長代理職に占める女性労働者の割合は25.2%（連結25.2%）であり、引き続き人材育成、社内環境整備により「管理職比率と代理職比率の乖離幅縮小」、「代理職比率向上による裾野拡大」に向け取り組んでまいります。

b. 男性の育児休業取得率

	男性の育児休業取得率
（単体）	106.3%
（連結）	106.3%

- 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成３年労働省令第25号）第71条の４第２号に基づき算出した取得率は106.3%となります。
- 「休暇の取得しやすい環境整備」「男性の育児参加」に向けて継続的に取り組み、引き続き男性の育児休業取得率100%を目指してまいります。
（連結子会社の男性に育児休業取得対象者がいないため、単体・連結とも同じ比率となっております。）

c. 男女の賃金の差異

«正規・非正規による全体比較»		全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
男女の賃金の差異	（単体）	58.4%	66.9%	64.7%
	（連結）	56.3%	67.0%	63.7%

«同一コース・職種内での比較»		総合職	エリア総合職	嘱託員（※２）
男女の賃金の差異	（単体）※１	76.6%	77.0%	80.9%

（出向者・育児休業者を除く）

- 全体比較では、前年度からほぼ同水準となりました。
- 同一コース・職種内での比較は、全ての区分において全体比較よりも高い水準となっております（※１．コースの区分がある単体で算出しております　※２．男性パートタイマー人数ゼロのため嘱託員での比較を行っております）。
- 男女の賃金の差異の改善を目指しており、今後女性職員の働きやすい環境整備、キャリアアップ支援等を通じた管理職比率向上等により、本数値が改善するよう取り組んでまいります。

d. 有給休暇取得率

- 有給休暇取得率は76.1%となり、女性活躍推進法に基づく第４期行動計画（期間：2023年４月１日～2026年３月31日）の目標であった70.0%を達成しました。
- 2025年度は引き続き70.0%を目標とし、７割以上の取得率定着を目指してまいります。

e. 平均残業時間

- 2024年度の８時間超の平均残業時間は7時間29分（１ヶ月あたり）となりました（パートタイマー除く）。
- 前年と比較して概ね横ばいとなっておりますが、今後も引き続き、今後もワークインライフ充実や、健康で働きがいある職場づくり、職員一人ひとりの能力の最大限の発揮に向け取り組んでまいります。

© 2025 The First Bank of TOYAMA, Ltd.