

平成 30 年 8 月 8 日

株式会社 第四銀行が「プラチナくるみん認定」及び「えるぼし認定」を取得！！

～2つの認定取得は県内企業で初、北信越の金融機関で初！！～

新潟労働局では、この度、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）企業及び女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）企業（3段階目※）として、株式会社 第四銀行（本社：新潟市 取締役頭取 ^{なみき} 並木 ^{ふじお} 富士雄 氏）を認定いたしました。

プラチナくるみん認定とえるぼし認定（3段階目）の二つの認定を受けた企業は県内では初めてとなり、また、北信越の金融機関で初めてとなります。

○プラチナくるみん認定企業は、次世代育成支援対策推進法に基づき、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合に優良な「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定した企業です。

○えるぼし認定企業は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。

認定の詳細は別添1（プラチナくるみん）・別添2（えるぼし）を参照下さい。



特例認定マーク
(愛称：プラチナくるみん)



えるぼしマーク
(星の数が認定段階《1～3段階》を表します。)

えるぼし認定の段階 (※)

○5つの評価項目のすべてを満たす場合：3段階目

○5つの評価項目のうち3～4つを満たす場合：2段階目

○5つの評価項目のうち1～2つを満たす場合：1段階目

問い合わせ先：新潟労働局雇用環境・均等室 TEL 025-288-3511

株式会社 第四銀行

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」マークを取得

新潟県内第4号！！

株式会社 第四銀行

所在地：新潟市
事業内容：金融業
労働者数：約3,400人



●行動計画

- 1 計画期間 平成27年4月1日～平成30年3月31日
- 2 行動計画の内容
 - ① 早帰り推進活動の実践
 - ・早帰りキャンペーンを継続実施し、活動を周知徹底する。
 - ・職場毎の「ノー残業デー」実施状況や時間外勤務実績を把握し、個別課題の改善にむけ取り組む。
 - ② 仕事と家庭の両立支援の充実
 - ・ライフスタイルの変化に応じた就業継続支援制度の新設、改定を行う。
 - ・男性の子育て参画意識の向上と育児休業、配偶者出産休暇の取得促進を図る。
 - ③ 両立支援に関する啓発活動
 - ・行内に制度内容、利用方法、好事例の周知を図る。

●行動計画の取組内容

- ① 「19時退行厳守」、「ノー残業デー」や生産性向上視点の目標を掲げる等の取組により、平成29年度の1人当たりの平均法定時間外勤務は直近10年間で最低水準となった。
- ② 基準地変更制度、育児支援給付金制度、半日休暇制度等の新たな制度導入により、就業継続支援を図った。
また、男性の育児への参加の促進に向けて、職場の理解と男性の育児参加に係る意識醸成に取り組んだ結果、男性の育児休暇取得率は年々増加している。
- ③ 行内ネットワークにより、育児や就業継続支援に関する制度等の情報発信を行い、就業継続や復職に向けたサポート体制の周知を図った。
また、「出産・育児両立支援サポートブック」、「出産・育児サポートシート」を新たに制定し、出産者、所属店、人事部の3者連携のサポート体制を構築した。

株式会社 第四銀行(新潟県新潟市)

- 代表者 取締役頭取 並木 富士雄
- 事業内容 金融業、保険業
- 労働者数 3, 413人 (男性1, 442人、女性1, 971人)



認定企業における女性の活躍推進のための取組の概要は次のとおりです。

(認定取得時点)

1. 職員の採用において、女性の競争倍率は男性の競争倍率と同程度で男女とも採用が進んでいます。(正職員 女性7.17倍、男性9.54倍)
2. 職員の継続就業状況について、男女とも平均勤続勤務年数に大きな差はなく、働き続けやすい職場になっています。(正職員 女性15.2年、男性17.9年)
3. 直近の事業年度において、正職員の各月の時間外・休日労働の時間数の合計が、平均9.3時間と、仕事と家庭が両立しやすい職場になっています。
4. 管理職(課長級以上)に占める女性の割合が12.6%と、産業平均値の9.0%を上回り、女性の登用が進んでいます。
5. 直近の3事業年度において、女性の非正規職員から正職員への転換実績が20人、キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換が187人、再雇用者7人と多様なキャリアコースが実施されています。

<事業主からのコメント>

第四銀行



当行は、多様化する職員の価値観に応え、一人ひとりが高い意欲を持って生き活きとして働き、能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めています。

また、出産、育児、介護といったライフイベントの変化に柔軟に対応する充実した各種制度やきめ細やかなサポート体制が職員の仕事と家庭の両立を支えています。

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は認定マーク(愛称「えるぼし」)を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができる。

◆ 認定基準

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて、1つ又は2つ満たせば認定段階1、3つ又は4つ満たせば認定段階2、全て満たせば認定段階3となる。

満たさない項目は2年以上の改善実績が必要である。認定の段階に応じ、認定マークの星の数が異なる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>認定段階 1</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>認定段階 2</p>  <p>株式会社第四銀行</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>認定段階 3</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※ 厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の

「女性の活躍推進企業データベース」 <http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

認定基準(女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準)

◆ 下線部は株式会社第四銀行 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<u>男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること</u> (※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)
②継続就業	<u>i) 女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること</u> 又は ii) 「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者(新規学卒者として採用された者に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者(新規学卒者として採用された者に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	<u>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること</u>
④管理職比率	<u>i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値(金融業9.0%)以上であること (※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂)</u> 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)については2項目以上(非正規雇用労働者がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については1項目以上の実績を有すること <u>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換</u> <u>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</u> <u>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</u> D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)