

株式会社 第四北越銀行（新潟県新潟市）

- 代表者 取締役頭取 殖栗 道郎
- 事業内容 金融業、保険業
- 労働者数 4, 116人（男性1, 894人、女性2, 222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。

1. 採用において、直近の3事業年度の男女別競争倍率が同程度で、男女とも採用が進んでいます。（総合職 女性 6.96 倍、男性 8.18 倍）
2. 継続就業において、地域限定制度や育児休業の取得促進等により、直近事業年度の男女別の平均継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。
〔 総合職 女性 16.04 年、男性 19.42 年 〕
〔 事務職 女性 11.04 年、男性 8.00 年 〕
3. 労働時間等の働き方において、フレックスタイム制やテレワーク制度の導入等により、直近の事業年度の労働者の各月の法定時間外・休日労働の合計時間数が平均時間 4.3 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. 管理職比率において、女性活躍推進プログラムの実施やキャリアチャレンジ制度等の導入により、直近の事業年度の管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が 25.8%と、産業平均値（14.1%）の 1.5 倍以上となっており、女性の登用が進んでいます。
5. 多様なキャリアコースにおいて、コース転換制度やリワーク制度等の推進により、直近の3事業年度で、女性の正社員転換実績が 14 人、女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換実績が 51 人、女性の正社員としての再雇用実績が 3 人、おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用実績が 4 人となっています。

< 事業主からのコメント >



第四北越銀行
DAISHI HOKUETSU BANK

当行は、ダイバーシティを経営戦略の柱のひとつと位置づけ、人財の多様性から生まれるイノベーションを社会課題の解決に活かしていきます。女性活躍推進や子育て支援に向けて育児と仕事が両立しやすい職場環境を更に整えるとともに、職員の活力を高め、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるキャリア開発支援に取り組んでいきます。

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

- ◆ 女性の活躍推進に関する状況や取組などが優良な企業を認定する制度で、認定のレベルは1つ星～3つ星の3段階あり、星の数が増えるほど女性活躍が進んでいることを表します。特に女性活躍において優れた結果を納めている企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。認定マークは商品や広告、名刺、求人票などに使用することができます。

株式会社 第四北越銀行	認定の段階
<p>プラチナえるぼし</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 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。 ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く)のうち、8項目以上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。
<p>えるぼし (3段階目)</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。
<p>えるぼし (2段階目)</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に公表するとともに、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>えるぼし (1段階目)</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に公表するとともに、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。

★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」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

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 第四北越銀行 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
① 採用	<p>i) <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) 又は</p> <p>ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。</p> <p>① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること (正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①のみ)</p>
② 継続就業	<p>i) 直近の事業年度において、①と②のいずれかに該当すること。</p> <p>① <u>「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【プラチナえるぼしの場合:8割以上】であること。</u></p> <p>② <u>「女性労働者の継続雇用割合÷男性労働者の継続雇用割合」が、雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上【プラチナえるぼしの場合:9割以上】であること。</u></p> <p>又は</p> <p>ii) i)を算出することができない場合、直近の事業年度において正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</p>
③ 労働時間等の働き方	<p><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></p>
④ 管理職比率	<p>i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階から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つ下位の職階から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。</p> <p>【プラチナえるぼしの場合】</p> <p><u>i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</u></p>
⑤ 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に以下について、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業は1項目以上の実績を有すること。</p> <p><u>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換・派遣労働者の雇入れ</u></p> <p><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></p> <p><u>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</u></p> <p><u>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</u></p>

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)。