



報道関係者各位

平成30年8月8日

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 大滝 謙太

室長 補佐 八子 理子

TEL: 025-288-3511

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！！～

～取締役副頭取が交付式に出席～

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 ふじお} 並木 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。

今回認定を受けた企業に対しては、下記のとおり「プラチナくるみん認定・えるぼし認定通知書交付式」を行い、株式会社第四銀行からは、^{はせがわさとし} 長谷川 聡 取締役副頭取が出席します。

○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な企業であると厚生労働大臣が認定した企業です。



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

プラチナくるみん認定・えるぼし認定通知書交付式

日 時：平成30年 8月20日(月) 11:20～

会 場：新潟労働局 会議室

(新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館2階)

※当日の取材希望がございましたら、事前に雇用環境・均等室までご連絡の上、当日は11時20分までに会場にお越しください。

<参考資料>

- No.1 株式会社第四銀行の取組概要
- No.2 プラチナくるみん認定基準
- No.3 これまでの認定企業一覧
- No.4-1 株式会社第四銀行の女性活躍推進のための取組概要
- No.4-2 女性活躍推進法に基づく制度の概要
- No.5 えるぼし認定企業一覧

お問合せ先:新潟労働局雇用環境・均等室

〒950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1
新潟美咲合同庁舎 2号館 4階

電話 025-288-3511

FAX 025-288-3518

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。

プラチナくるみん認定基準



1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

 - ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - ②計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。
 - ③計画期間とその開始前一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が13%以上である。
 - ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいる。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 次の①と②のいずれも満たしていること。
 - ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満。
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。
 - (1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。
 - (2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上であること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

上記10. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算しときに、上記の(1)が90%以上または(2)が55%以上であれば、基準を満たします。
11. 育児休業等をし、または育児休業を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

これまでの認定企業一覧（平成 30 年 7 月 17 日現在）

○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015 年
2	株式会社 市民調剤薬局	新潟市	2016 年
3	株式会社 博進堂	新潟市	2016 年
4	株式会社 第四銀行	新潟市	2018 年

○ くるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007 年、2010 年、2013 年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008 年、2013 年
3	株式会社第四銀行	新潟市	2008 年、2012 年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008 年、2012 年、2013 年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010 年、2015 年
6	株式会社ジェイマックソフト	長岡市	2010 年
7	株式会社北越銀行	長岡市	2010 年、2015 年
8	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011 年
9	株式会社リポーン	上越市	2012 年、2014 年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013 年
11	シャープ新潟電子工業株式会社	新潟市	2013 年、2017 年
12	株式会社コロナ	三条市	2013 年、2017 年
13	株式会社キタック	新潟市	2013 年
14	株式会社富士通新潟システムズ	新潟市	2013 年、2017 年
15	株式会社ナルス	上越市	2013 年
16	愛宕商事株式会社	新潟市	2013 年
17	株式会社市民調剤薬局	新潟市	2013 年
18	協栄信用組合	燕市	2013 年
19	旭カーボン株式会社	新潟市	2014 年
20	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014 年、2017 年
21	医療法人恵生会	新潟市	2014 年
22	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014 年、2016 年
23	株式会社メビウス	新潟市	2014 年
24	株式会社オスポック	十日町市	2015 年
25	医療法人愛広会	新潟市	2015 年
26	西蒲原土地改良区	新潟市	2015 年
27	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016 年
28	株式会社マルサン	新潟市	2016 年
29	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016 年
30	株式会社弘新機工	新発田市	2016 年
31	株式会社ブルボン	柏崎市	2017 年
32	株式会社原信	長岡市	2017 年
33	学校法人新潟総合学院	新潟市	2017 年
34	株式会社本間組	新潟市	2017 年

35	株式会社ザ・ミンツ	新潟市	2017年
36	亀田製菓株式会社	新潟市	2018年
37	公益財団法人 新潟市開発公社	新潟市	2018年

(注) 公表を希望しない企業を除いています。

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>認定段階 2</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>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。

株式会社第四銀行

★ 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。)

現在のえるぼし認定企業一覧

新潟労働局雇用環境・均等室

H30.7.5 現在

女性活躍推進法 基準適合一般事業主「えるぼし」認定企業一覧

No.	企業名	所在地	認定段階	認定年月
1	社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市	2段階目	2017年2月
2	亀田製菓 株式会社	新潟市	2段階目	2017年6月
3	株式会社 エム・エスオフィス	長岡市	3段階目	2017年6月
4	社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村	3段階目	2017年7月
5	株式会社 第四銀行	新潟市	2段階目	2017年7月
6	株式会社 日本フードリンク	新潟市	3段階目	2017年8月
7	社会福祉法人 見附福祉会	見附市	3段階目	2017年11月
8	株式会社 ソリマチ技研	長岡市	3段階目	2017年11月
9	医療法人社団 しただ	三条市	3段階目	2018年2月
10	株式会社 第四銀行	新潟市	3段階目	2018年7月

女性活躍推進法等とは

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律で、雇用しているまたは雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされ、具体的には以下の内容が規定されています。

●常時使用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めたすべての労働者への周知及び外部への公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

が義務付けられています。

●常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされています。