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　　４，０７６人（男性１，８８３人、女性２，１９３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、直近の事業年度の正社員に占める女性労働者の割合が４割以上、及び正社員の基幹的雇用管理区分における女性労働者の割合が41.2%と産業平均値（23.1%）を大きく上回っており、女性の採用が進んでいます。

２．継続就業において、直近事業年度の男女別の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。

（総合職行員　女性 16.27 年/男性 19.20 年、事務職行員　女性 12.10 年/男性　7.35 年
キャリア行員　女性　33.31 年/男性　29.85 年、
嘱託（無期）女性 4.16 年/男性 3.03 年、スタッフ（無期）女性 3.25 年/男性 1.82 年）

３．労働時間等の働き方において、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 45 時間未満（平均時間０.３時間～12.8 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、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 26.8%と、産業平均値（16.0%）の 1.5 倍以上となっており、女性の登用が特に進んでいます。

５．多様なキャリアコースにおいて、直近の３事業年度で、女性の正社員転換実績が３２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３７人、女性の正社員としての再雇用実績が４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。

６．女性の健康支援に関する取り組みについて、①女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度として、健康管理休暇、半日単位の年次有給休暇、時差出勤制度、フレックスタイム制、在宅勤務制度を設けており、②女性の健康上の特性への配慮に関する方針と①の制度の内容を労働者に周知し、③女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための啓発冊子の配布、e―ラーニングによる研修の実施および、④女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、相談窓口を設置しており、女性の健康上の特性に配慮した働きやすい環境整備が特に進んでいます。

＜事業主からのコメント＞

第四北越銀行

当行は、人財を価値創造の源泉と捉え、人財育成をはじめ、女性活躍推進を含めた多様性の確保や、健康経営、ライフスタイルに応じた働き方を支援する環境整備等を通じて、職員のウェルビーングと人的資本価値の向上に取り組んでいます。このたびの認定を励みに、女性活躍推進をはじめとした人的資本価値の向上に継続的に取り組み、地域社会の発展への貢献と持続的な企業価値向上を図ってまいります。

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。**さらに職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」**が令和８年４月１日からスタートしました。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。

プラチナえるぼし プラス 株式会社　第四北越銀行 **プラチナえるぼし**	以下のいずれも満たすこと。 ●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。 ●資料　No.３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。 ●雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女間賃金差異の状況について把握したこと。 ●求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を**厚生労働省のウェブサイト（※）**に毎年公表していること（令和８年10月１日以降） ●次ページの★印に掲げる基準を全て満たすこと。
えるぼし（3段階目）	以下のいずれも満たすこと。 ●資料　No.３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。 ●次ページの★印に掲げる基準を全て満たすこと。
えるぼし（2段階目）	以下のいずれも満たすこと。 ●資料　No.３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。 ●次ページの★印に掲げる基準を全て満たすこと。
えるぼし（1段階目）	以下のいずれも満たすこと。 ●資料　No.３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、ⅰ）単年度の実績を評価している項目（※1）は連続する3事業年度の平均値が2回連続して改善していること、ⅱ）（※1）以外の項目について、2年以上連続してその実績が改善していること。 ●次ページの★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8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/

◆えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定基準

＜以下の全てに該当すること＞ えるぼしプラス認定（1，2，3段階）とプラチナえるぼしプラス認定のすべてで、女性の健康支援に関する認定基準は共通です。

・「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位または時間単位の年次有給休暇取得、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務のいずれか）」を設けていること。

・女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、上記の制度の内容とともに労働者に周知していること。

・女性の健康上の特性への配慮に関する研修、その他労働者の理解を促進するための取り組みを実施していること。

・女性の健康上の特性への配慮に関する業務担当者を選任し、相談に応じる措置を講じ、担当者について労働者に周知していること。

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	ｉ）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。 （※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 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。 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。 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）
2．継続就業	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。 ①「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。 ②「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。 又は 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。
3．労働時間等の働き方	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。
4．管理職比率	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。 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。 【プラチナえるぼしの場合】 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。
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、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アを含むこと）、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。 ア 女性の非正規雇用労働者から通常の労働者への転換・派遣労働者の雇入れ イ 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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ 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）。