えるぼし認定基準達成状況（株式会社北陸銀行）

平成29年9月28日認定

評価項目・認定基準	達成状況
【１ 採用】 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」』×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」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと	**【達成！】** 平成26～28年度実績（競争倍率） （総合職） ○女性：7.84 ○男性：7.03 （エリア職） ○女性：3.56 ○男性：32.00
【２ 継続就業】 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0．７以上であること 又は ②「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の継続雇用割合」÷「男性労働者の同割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること	雇用管理区分のうち「事務職」については、男性労働者がいないため、「継続就業」に係る認定基準を評価対象から除外
【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の合計時間数の平均が、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（※） ※「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」＜ 45 時間であること。	**【達成！】** 平成28年度実績（法定時間外労働等） ○いずれの雇用区分においても各月とも45時間未満
【４ 管理職比率】 ①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以上であること 又は ②『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」』÷『男性労働者の同割合」』が0．８以上であること	**【達成！（②）】** 平成26～28年度実績（昇進割合） ○女性：0.14(A) ○男性：0.15(B) (A)／(B)=0.93(※) （※四捨五入による誤差含む）
【５　多様なキャリアコース】 直近の３事業年度のうち、以下について大企業は２項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は１項目以上の実績を有すること A　女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ） 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 C　過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D　おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	**【達成！（Ａ、Ｂ及びＤ）】** 平成26～28年度実績 ○通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ：46名 ○キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換：264名 ○おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用：２名

４項目達成により２段階目の認定を取得！！

女性が活躍しています！

平成２９年１０月４日　えるぼし認定通知書交付式を開催しました！
（女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を付与！）

富山労働局（局長　山﨑英生）は女性活躍推進法に基づき、**株式会社北陸銀行**をえるぼし認定企業（2段階目）として認定し、下記のとおり、認定通知書交付式を開催しました。

山﨑労働局長（右）から認定通知書を受け取る 浅林 取締役常務執行役員

交付式では、まず、山﨑労働局長より株式会社北陸銀行の浅林常務に認定通知書を交付し、記念撮影後、局長室にて女性の活躍推進について意見交換を行いました。

（写真左）
前列左から　ダイバーシティ推進室長　　山口 秀子 様
取締役常務執行役員　　浅林 孝志 様
ダイバーシティ推進室主査　小川 英之 様
後列左から　ダイバーシティ推進室主任　米光 響子 様
山﨑英生労働局長、荒井直子雇用環境・均等室長

（写真右）
女性が活躍できる職場の環境づくりについて意見交換が行われました。