人口減少時代の地域を支える地域金融機関としての役割

当行では、女性活躍推進を軸に多様な人財が活躍する組織づくりを進めてきました。女性の登用にとどまらず、働き方や役割分担・挑戦機会・意思決定のあり方を見直すこれらの取組は、今回のテーマである「ジェンダーギャップの解消」にもつながるものと捉え、働く人に選ばれる企業、若者・女性に選ばれる地域づくりにつなげていきます。

組織概要と基本スタンス

■ 当行の立ち位置

地域に根差す金融・情報サービスグループとして、金融・非金融の幅広い機能を通じて、地域課題の解決に取り組む

■ 組織基盤

従業員数 2,938人（男性57%、女性43%）

■ 新潟県による取組評価

新潟県知事表彰（2025年）
仕事と育児の両立支援等の多角的な人材育成に関する認定「ニーフルゴールド」取得

■ その他の外部評価

女性の活躍促進における最上位認定
「プラチナえるぼしプラス」取得

子育て・不妊治療と仕事の両立サポートにおける最上位認定
「プラチナくるみんプラス」取得

健康経営優良法人のうち特に優れた健康経営を実践する上位500社に対する認定
「ホワイト500」取得

客観的指標に基づく実績

第四北越銀行

主要指標	2025年実績
女性取締役比率	14.2%
女性管理職比率	26.5%
男性育児休業取得率	100%（直近3カ年）
年間休日数 / 平均有休取得日数	121日 / 13日

多様な人財の活躍を通じた持続的な組織風土への変革プロセス

多様な人財が活躍できる組織づくりは、当行においても現在進行形の課題であり、試行錯誤の中で進めてきた「仕組みと風土の見直し」のプロセスを共有し、地域企業の皆さまとともに持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

第1フェーズ 均等取扱い・就業継続の基盤整備	■均等な雇用機会を確保するとともに、育児・介護休業や短時間勤務など、ライフイベントと仕事を両立し、働き続けられる制度・環境を整備 **⇒制度整備だけでは「固定的役割分担」や「挑戦機会の偏り」は解消されないという課題に直面**
第2フェーズ 制度を活用できる風土づくり	■男性の育児参画や仕事と育児・介護の両立を支える管理職の意識改革、性別による役割分担への思い込みの見直しを進め、誰もが働き続け、成長できる職場風土を醸成
第3フェーズ（現在） 経験・登用・意思決定の変革	■担当業務や経験機会の偏りを見直し、女性管理職の育成、戦略的配置、経営層への登用を進め、多様な経験を意思決定に生かす組織へ。 **⇒今後は、上位管理職比率や職域の偏り解消に向けた継続的アプローチといった当行の変革プロセスの共有を通じた地域全体への波及と「選ばれる地域づくり」への貢献が必要**