

報道関係者 各位



女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

平成28年4月1日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室 長 佐藤 央子

雇用環境改善・均等推進指導官

高須賀 左 知

青森市新町2丁目4-25青森合同庁舎

(直通電話) 017-734-4211

全国初！えるぼし認定企業

「株式会社青森銀行」を認定！！

～平成28年4月8日、青森労働局にて認定通知書交付式を行います～

青森労働局（局長 ^{ともふじ} 友藤 ^{としあき} 智朗）では、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定企業（えるぼし認定企業）として、株式会社青森銀行（本社：青森市、取締役頭取 成田 晋 氏）を認定しました。同社は、「2段階目（※）」の認定となります。

えるぼし認定企業制度は、本日平成28年4月1日から全面施行された女性活躍推進法により創設され、同社は全国初の認定企業となります。

今般、青森労働局において、下記のとおりえるぼし認定企業認定通知書交付式を行います。

認定通知書交付式

- 1 日時
平成28年4月8日（金）13：30～
- 2 会場
青森労働局 局長室 （青森市新町2-45 青森合同庁舎5階）

【女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定制度（えるぼし認定）について】

※ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定の段階は、「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つの評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

★1段階目：5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たす

★★2段階目：5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たす

★★★3段階目：5つの基準の全てを満たす

認定基準の詳細は別添1の資料をご覧ください。

【添付資料】

(別添1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

(別添2) 株式会社青森銀行の概要

(別添3) 株式会社青森銀行 女性活躍推進行動計画「あおぎん『ウーマン・アクティブ』宣言！！」

(別添4) 女性の活躍推進企業データベース 株式会社青森銀行 企業情報

(別添5) 「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく認定を取得しましょう！

平成28年4月1日から、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！



- 「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する) など様々な意味があります。
- 「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

※今後、マークの中に愛称等が入る可能性があります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、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）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から、一般事業主に関する部分が施行されます。

この法律では、雇用している、又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ています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）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全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状況の情報の公表が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が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が、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。

認定とは

- 行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、**都道府県労働局への申請により**、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○ 認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

のQ & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類(P. 6～)も当ページからダウンロードができます。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

(法施行前からの実績を含めることが可能)

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

1段階目 	●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(※1)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(※2)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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	●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(※1)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(※2)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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	●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(※1)に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)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」(P.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★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女性活躍推進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。(「注意事項」を参照)
- ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

注意事項

●以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。

- ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
- ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
- ③不正の手段により認定を受けたとき

※「基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、例えば、

- ・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で評価した項目について、**基準の9割未満の状態が2年間継続した場合**
- ・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を満たす事項の公表について**認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合**

※認定の取消事由となる関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、

- ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法に違反して勧告を受けた場合
- ・労働基準法や労働安全衛生法に違反して送検され、当該事実が公になった場合
- ・障害者雇用促進法第46条に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合
- ・労働保険料徴収法に定められた労働保険料を過去2年度を超えて滞納している場合 など

●認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

認定基準及び計算方法

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

- ・女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・中途採用を含む
- ・直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
 $\{「直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」\} \div 3$

【評価項目2：継続就業】（区）

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（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

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」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ**新規学卒採用者等に限る**）

- ・女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす
- ・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。）

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

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

これにより難しい場合は、

$[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計=(40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数}」] \div 「対象労働者数」 < 45 \text{ 時間}$

- ・対象者について、以下のA及びBを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする

【評価項目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」』÷『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0.8以上であること

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計
「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
- ・産業ごとの平均値
産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）に掲載。
- ・1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（*）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- ・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

【評価項目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

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
 - ※「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)
- 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し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。
また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- 「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていない場合でも、各社における事業年度として差し支えない。

女性の活躍推進企業データベース

認定を申請する際は、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」に実績等を公表してください。

- P. 3～4に掲げる基準を満たした場合は、その実績をデータベースに公表してください。(※記入上の注意は下記)
- P. 3～4に掲げた基準のうち、満たさない基準については、当該基準に関連する取組の実施状況をデータベースに公表してください。
(取組の実施状況は、詳細画面の「自由記述欄」に記載)
- 認定取得後の実績や取組状況についても、毎年1回以上、データベースで公表してください。

※策定した行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご活用ください。

<女性の活躍・両立支援総合サイト>



<http://www.positive-ryouritsu.jp/>

女性の活躍推進企業データベース

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

企業名	企業認定	採用した労働者に占める 女性労働者の割合 【定義1】			(注)	(1)/(2)	(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女 比率を1としたときの女性の比率 【定義2】			
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性				基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	
A社		基幹的な職種	35	%		(1)	基幹的な職種	5	倍	10
B社		基幹的な職種	35	%		(1)	基幹的な職種	4	倍	5
C社		基幹的な職種	45	%		(2)	基幹的な職種	2.8		
D社		正社員	企業名をクリックすると、各社の 詳細画面が見られます。						倍	8
E社		正社員					55	%		(1)
F社		その他	40	%	※1	(1)	その他	8	倍	12

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

【詳細画面（企業別）】のイメージ

【女性の活躍推進企業データベース 詳細画面のサンプル】	
会社名	A社 (〇〇業)
企業認定	
採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】	(総合職)35% (一般職)79% (パート)90%
採用における男女別の競争倍率【定義2】	(総合職)男性:5倍、女性:10倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍、(パート)男性:9倍、女性:17倍 ※1
採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】	—
労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)10% (一般職)90% (パート)95% (派遣)85%
男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】	(総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:3年、女性:8年 (パート)男性:2年、女性:4年
男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】	男性:75%、女性:32%
データ更新時点	2015年9月30日時点
データの対象【定義13】	単体
備考欄 (記載の定義と異なるデータを載せた場合、その定義)	※1 採用者には中途採用を含まない ※2 地域限定職→全国職
自由記述欄 (上記項目以外の関連情報)	平均年齢(合計、男性、女性): 合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳 新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:89%、女性:85% 育児休業復帰率: 98% 平均年間給与: 450万円 管理職比率を20%とすべく、管理職候補者3名に対する現場研修を2015年及び2016年に1ヶ月間実施。 ①業種コード 1234567890 ②企業規模 中小企業 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度 ⑤競争参加地域 関東甲信越 ⑥営業品目番号 229,308,315
公共調達資格情報	

【データベース記入上の注意事項】各評価項目の、データベースへの記載方法は次のとおりです。

1 採用	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の平均値である」旨を記載すれば、データベースの「採用における男女の競争倍率(又は「採用における競争倍率の男女比」)」欄へ掲載可能です。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
2 継続就業	データベースの「男女の平均継続勤務年数」又は「男女別の採用10年後の継続雇用割合(※)」欄へ記載。 ※(※)については、備考欄に「無期雇用者かつ新規学卒採用者等の値である」旨を記載してください。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
3 労働時間等の働き方	自由記述欄へ「時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である」旨を記載し、データベースの「一月当たりの労働者の平均残業時間」欄へ記載。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
4 管理職比率	「管理職比率①(P.4)」については、データベースの「管理職に占める女性割合」欄へ記載。 「管理職比率②(P.4)」については、自由記述欄へ記載。
5 多様なキャリアコース	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の実績である」旨を記載すれば、データベースの「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」、「男女別の再雇用又は中途採用の実績」欄へ掲載可能です。

※上記は、認定に関して必要となる実績等の公表に関する注意事項です。情報公表をデータベースで行う際には、別途、「女性の活躍・両立支援総合サイト」上で公開する予定の記入要領をご確認ください。

認定申請書の記載例

認定申請を行うときは、①から④の書類を添付してください。

また、認定申請書の記載の方法については、以下の記載例を参考にしてください。

<必要書類>

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ③ 申請書3の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）（P.10参照）
- ④ 申請書4及び5の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

1 (1) ~ (3)
都道府県労働局に一般事業主行動計画策定届を提出した日、一般事業主行動計画策定届を提出した都道府県労働局名、計画期間を記入してください。

2 この申請書を提出する日又は提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」(P.1参照)を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

3- (1)
数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3- (1)-②
①が(C) ≥ (B)の場合は記入してください。
※ (C) < (B)の場合は記入不要です。
2年連続で実績値が改善されているかを確認します。

認定段階1の場合

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）

申請書を提出する日を記入してください。

（日本工業規格 A 列 4 番）

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 28 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしがいしや えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ 印

主たる事業（大分類：製造業）
※製造業のみ記入（中分類：食料品製造業）

住 所 〒 100 - 0000
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△ - △△△△ - △△△△

申請を行う一般事業主の氏名（記名押印又は自筆による署名）又は名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印又は自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

主たる事業は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業は、大分類及び中分類）を記入してください。

分類については、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」（P.1参照）に掲載しているので、ご参照の上記入ください。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画
 - (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 28 年 4 月 1 日
 - (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 東京 労働局長
 - (3) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 3 月 31 日
2. 常時雇用する労働者の数

男性労働者の数	581 人
女性労働者の数	327 人
女性労働者の数	254 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

- (1) 採用に関する状況

- ① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領7を参照）

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均	総合職	44.11	30.18	35.29
	一般職	14.97	13.80	11.98

- ② (①の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B) / (A)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				0.68 (総合職)
①の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均	総合職	42.14	25.58	0.61
①の前々年度までの 3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均	総合職	47.43	26.31	0.55

この認定申請についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

認定申請の担当部局名 ○○○○部
（ふりがな） まるまる
担当者の氏名 ○○○○

3 記載欄が足りない場合は、適宜、表を作成いただき、申請書に添付いただいても結構です。

雇用管理区分の名称は、通常、事業所で称している名称を記載ください。

なお、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することができます。

3-(2)

各雇用管理区分について、(i)の「平均継続勤務年数の男女差」、
(ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合」の2項目のいずれかの項目を満たすように記入してください。

3-(2)-(i)

期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象になります。

(2) 継続就業に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)
(i) 平均継続勤務年数の男女差 (記載要領8を参照)

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	一般職	10.07	10.64	0.95

3-(2)

数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(2)-(i)-②

①が(C) < 0.7の場合は記入してください。

※ (C) ≥ 0.7の場合は記入不要です。

② (①の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

3-(2)-(ii)-②

①が(C) < 0.8の場合は記入してください。

※ (C) ≥ 0.8の場合は、記入不要です。

(X-1)年度、(X-2)年度において、それぞれの事業年度の9～11事業年度前に採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち、(X-1)年度、(X-2)年度の時点で引き続き雇用されていた者の割合を記入してください。

(ii) 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合 (記載要領9を参照)

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	総合職	0.41	0.63	0.65

3-(2)-(ii)

9～11事業年度前に採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち現在も雇用されている者の割合を記入してください。

② (①の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度	総合職	0.43	0.68	0.63
(X-2)年度	総合職	0.30	0.67	0.45

3-(3)-②

①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある場合は、記入してください。
※45時間以上の月がない場合は記入不要です。
左欄に1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が月45時間以上の月の数を記入してください。
右欄に1年間の1月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

3-(4)

(i)の「管理職に占める女性労働者の割合」又は(ii)の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」のどちらかを選んで記入してください。

3-(4)-(i)-②

①の割合が産業平均値未満である場合は、記入してください。
※産業平均値以上の場合は記入不要です。

3-(4)-(ii)

「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にいた女性(男性)労働者の数」の割合の直近3事業年度の平均値を記載してください。
数値は、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

① 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度	総合職	32.1	38.5	47.2	27.6	27.8	24.5
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	46.8
	一般職	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		10.7	10.9	11.4	15.2	13.9	14.1
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		14.3	13.5	14.2	14.6	14.7	15.1

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

①を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (※①の事業年度)	総合職	1	31.3
(X-1)年度	総合職	2	33.1
(X-2)年度	総合職	3	33.5

(4) 管理職に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)

(i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を参照)

① 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度	7.9	4.8

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領12を参照)

① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

3-(3)

数値は、小数点以下がある場合には**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)-①

1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

基準クリア

3-(4)-(i)-①

産業平均値は、日本標準産業分類に掲げる大分類(製造業は、大分類及び中分類)を元に厚生労働省が定めています。

厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(P.1参照)に掲載しているので、ご参照の上、記入ください。

「管理職に占める女性労働者の割合」は、**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(4)-(ii)-②

①が(C) < 0.8の場合は記入してください。

※(C) ≥ 0.8の場合は記載不要です。

直近の事業年度Xから見て、(X-1)～(X-3)年度、(X-2)～(X-4)年度のそれぞれの3事業年度の平均した女性(男性)労働者の課長への昇進割合を記載してください。

② (①の(C)が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの 3事業年度の平均			
(X-1)年度～ (X-3)年度の平均			
①の前々年度までの 3事業年度の平均			
(X-2)年度～ (X-4)年度の平均			

3-(5)

大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含む）、中小企業は1項目以上記入する必要があります。

該当する措置を○で囲み、該当人数を記入してください。

(5) 多様なキャリアコースに関する状況
(直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～ (X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	3
	エ 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	

基準クリア

【注意】

基準を満たしていない場合は、別途、「女性活躍推進法認定申請関係書類」(P.10参照)に必要事項を記載してください。

4 3で基準を満たした項目について、実績を公表した日を記入してください。

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成 28 年 3 月 15 日
(5) 多様なキャリアコース	平成 28 年 3 月 15 日

5 3で基準を満たさなかった項目について、取組の実施状況を公表した日を記入してください。

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(2) 継続就業に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(4) 管理職に関する状況		平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成 年 月 日

4及び5
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」(P.5参照)です。

取組を実施した措置(3-(5)のア～エいずれか)を記載してください。

実績を明らかにする書類（認定申請関係書類）

認定申請書3の実績を明らかにする書類として、以下の「女性活躍推進法 認定申請関係書類」を提出してください。様式については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）からダウンロードできますので、ご利用ください。

様式4		認定申請年月日		平成 年 月 日						
女性活躍推進法 認定申請関係書類				一般事業主の氏名又は名称						
直近の事業年度=X 例：平成28年度に認定申請を行う場合は、Xは27年度、X-1は26年度、X-2は25年度の状況を記載します。										
※各単位省略 ※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、適宜行をコピーして増やして下さい。										
3(1) 採用に関する状況										
①直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率										
		女性			男性	労働局チェック欄				
雇用管理区分	事業年度	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A) (A)*0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	C<B
①	X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-1			#DIV/0!				#DIV/0!		
	X-2			#DIV/0!				#DIV/0!		
	X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-1			#DIV/0!				#DIV/0!		
	X-2			#DIV/0!				#DIV/0!		
	X			#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐
	X-1			#DIV/0!				#DIV/0!		
	X-2			#DIV/0!				#DIV/0!		
雇用管理区分が複数ある場合記入 足りない場合は適宜行をコピー 認定申請書3(1)①(A)欄に転記 認定申請書3(1)①「(A)*0.8=(C)」欄 に転記 全ての雇用管理区分がC<Bの場合は3 (1)は記入終了										
CがB以上の雇用管理区分が1つでもあった場合には、 認定申請書3(1)②の欄と当欄を記入 →X-3、X-4年度の実績をそれぞれ記入										
②CがB以上の事業主のみ記入										
		女性			男性			(B)/(A)		労働局チェック欄
雇用管理区分	事業年度	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)	
①	X	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	X-1	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!		
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!		
①	X-1	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!		
	X-3			#DIV/0!				#DIV/0!		
①	X-2	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	X-3	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!		
	X-4			#DIV/0!				#DIV/0!		
X-3、X-4の実績を記入 認定申請書3(1)②(A)欄にそ れぞれ転記 認定申請書3(1)②(B)欄にそれぞ れ転記 認定申請書3(1)②(B)/(A)欄にそれぞれ転記										

一般事業主行動計画の策定・認定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用均等室**へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市巾原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

株式会社青森銀行

所在地：青森市

事業内容：金融業

労働者数：2, 213人

(男性1, 068人、女性1, 145人)

認定の段階：2段階目



○認定に係る実績

【評価項目 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	職員（正社員） 男性：12.87 倍 女性：10.24 倍
【評価項目 2：継続就業】 「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	職員（A コース）0.89 職員（E コース）0.99 職員（コース未選択）0.75
【評価項目 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	全ての雇用管理区分において 45 時間未満
【評価項目 5：多様なキャリアコース】 以下について大企業は 2 項目、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 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	A：15 名 B：26 名

○同社の女性活躍推進行動計画

同社ホームページにおいて公開（別添 3）

<http://a-bank.jp/contents/cms/article/20160314001/index.html>

○同社の女性の活躍状況に関する情報

「女性の活躍推進企業データベース」の下記 URL において公表（別添 4、別添 5）

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=946>

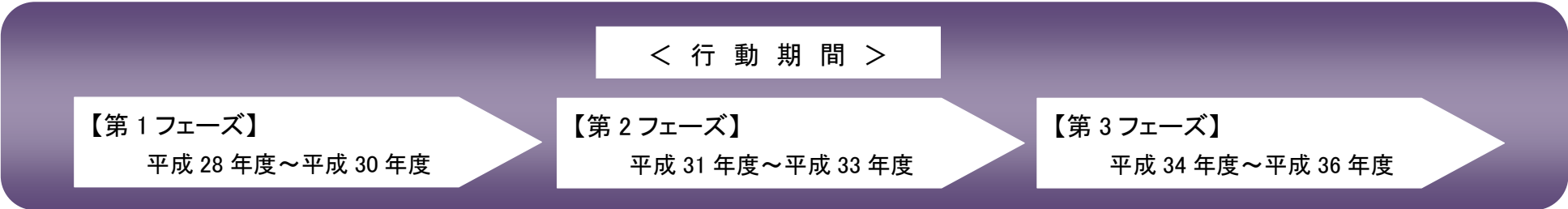
※ 「雇用管理区分」：職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パート など）

<株式会社 青森銀行 女性活躍推進 行動計画>

あおぎん「ウーマン・アクティブ」宣言！！

理 念：女性が意欲に満ち溢れ、生き活きと仕事ができる職場を目指すことで、組織活性化および生産性向上を促進する

第1フェーズ目標：平成30年度までに女性の管理・監督職者を30%増加させる（平成28年3月末比）



女性活躍推進施策

あおぎん「ウーマン・アクティブ」プログラム

平成28年4月1日～平成31年3月31日

1. 意識啓発

- (1) ロールモデルブック作成
- (2) キャリアデザインブック作成
- (3) WLB(ワーク・ライフ・バランス)ガイド作成
- (4) 管理職向け WLB 関連セミナー
- (5) 行内報活用による情報発信

2. キャリア開発

- (1) 女性向けキャリアアップ研修
- (2) 女性向け職域拡大研修
- (3) 融資担当早期育成枠への積極配置
- (4) ジョブチャレンジ制度の運用
- (5) キャリア面談の実施

3. ワーク・ライフ・バランス支援

- (1) 就業時間の見直し
- (2) 朝型勤務の推奨
- (3) 育児・介護支援制度の充実
- (4) 育児休業者復職支援
- (5) 中途退職者再雇用制度の運用

4. 地域交流・支援

- (1) 女性経営者の活躍支援
- (2) 外部組織との交流・連携
- (3) 商品・サービス等の企画

＜株式会社 青森銀行 女性活躍推進 行動計画＞

あおぎん「ウーマン・アクティブ」プログラム 実施スケジュール

施策	具体的取組	平成28年度	平成29年度	平成30年度
1. 意識啓発	(1)ロールモデルブック作成	実施	運用	運用
	(2)キャリアデザインブック作成	実施	運用	運用
	(3)WLB(ワーク・ライフ・バランス)ガイド作成	実施	運用	運用
	(4)管理職向けWLB関連セミナー	実施	実施	実施
	(5)行内報活用による情報発信	実施	実施	実施
2. キャリア開発	(1)女性向けキャリアアップ研修	実施	実施	実施
	(2)女性向け職域拡大研修	実施	実施	実施
	(3)融資担当早期育成枠への積極配置	実施	実施	実施
	(4)ジョブチャレンジ制度の運用	実施	実施	実施
	(5)キャリア面談の実施	実施	実施	実施
3. ワーク・ライフ・バランス支援	(1)就業時間の見直し	検討	実施	継続
	(2)朝方勤務の推奨	実施	実施	実施
	(3)育児・介護支援制度の充実	検討	実施	継続
	(4)育児休業者復職支援	実施	実施	実施
	(5)中途退職者再雇用制度の運用	実施	実施	実施
4. 地域交流・支援	(1)女性経営者の活躍支援	実施	実施	実施
	(2)外部組織との交流・連携	実施	実施	実施
	(3)商品・サービス等の企画	実施	実施	実施



> 検索について
> 印刷について

企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名

株式会社青森銀行（金融業、保険業）

企業認定等



1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】

（職員）51.8%
（嘱託）72.2%
（パートタイマー）100%

2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】

（職員）男性：10.5倍、女性：10.9倍
（嘱託）男性：6.5倍、女性：6.8倍
（パートタイマー）男性：0倍、女性：6.5倍

2(2). 採用における競争倍率の男女比
（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）【項目2(2)定義】

3. 労働者に占める女性労働者の割合

（職員）30.2%
（嘱託）75.3%
（パートタイマー）100%

4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】

（職員（Aコース））男性：21.3年、女性：18.9年
（職員（Eコース））男性：24.5年、女性：24.2年
（職員（コース未選択））男性：15.8年、女性：11.9年

4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】

5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】

○育児休業
（職員）男性：0%、女性：100%

6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】

（その他）13.5時間
※6

6(2). 長時間労働は正のための取組内容

・定時退行の推進

7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の 平均残業時間【項目7定義】

（職員（Aコース））13.5時間
（職員（Eコース））6.8時間
（職員（コース未選択））7.3時間
（嘱託）1.8時間
（パートタイマー）0時間

8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】

（職員）10.2%

9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】

－%（－人）（係長級全体（男女計）－人）※9

10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】

6.2%（－人）（管理職全体（男女計）－人）

11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】

0%（－人）（役員全体（男女計）－人）

12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】

	○雇用形態転換実績 (嘱託→職員)男性:0人、女性:7人 (パートタイマー→嘱託)男性:0人、女性:11人
13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】	○中途採用実績 男性:1人、女性:0人
14. データの対象【項目14定義】	単体
15. データ更新時点	平成28年3月24日
16. 備考欄 (定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)	※6 その他＝職員(Aコース) ※9 該当なし
17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))	○直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率 雇用管理区分:職員 女性の競争倍率:10.24倍 男性の競争倍率:12.87倍 ○雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間について 時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である ○管理職に占める女性労働者の割合について 割合向上にむけた取組 ・平成25年9月 女性向けキャリアアップ研修 実施 ・平成26年9月 女性向けキャリアアップ研修 実施 ・平成27年9月 女性向けキャリアアップ研修 実施 ○直近3事業年度における雇用形態の転換実績 通常の労働者への転換・派遣労働者の雇入れ:15人 キャリアアップに資するような雇用管理区分の転換:26人
18. 公共調達資格情報	
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画	

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちら](#)からご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください!

平成28年2月、「女性の活躍・両立支援総合サイト」に「女性の活躍推進企業データベース」がオープンしました!

女性の活躍推進企業データベース

検索について
印刷について

検索



厚生労働省
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
MINISTRY



URL <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

女性の活躍推進企業データベース

検索

「女性の活躍推進企業データベース」とは?

企業における女性の活躍状況に関する情報^(※)を一元的に集約したデータベースです。

学生・求職中の方は、就職活動などで企業研究をする際の情報収集に役立てることができます。

(※) 女性活躍推進法により、28年4月から常用労働者301人以上の企業は「自社の女性の活躍状況に関する情報公表」が義務となりました(300人以下の企業は努力義務)。

本サイトでは、右の項目について、各社の状況を閲覧できます。

掲載項目

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 採用における男女別の競争倍率 又は 競争倍率の男女比
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合
- ⑤ 男女別の育児休業取得率
- ⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦ 年次有給休暇取得率
- ⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
- ⑩ 役員に占める女性の割合
- ⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑬ 企業認定の有無

産業別入口

公表企業一覧(業種別一覧)

農業、林業	電気・ガス・熱供給・水道業
漁業	情報通信業
鉱業、採石業、砂利採取業	報道業
建設業	運輸業、郵便業
食料品、飲料・たばこ・煙草製造業	卸売業、小売業
繊維工業	金融業、保険業
木材・木製品、家具・寝具製造業	不動産業、物品賃貸業
パルプ・紙・印刷製品製造業、印刷業・印刷関連業	学術研究、専門・技術サービス業
化学工業	宿泊業、飲食サービス業
石油製品・石炭製品製造業	生活関連サービス業、娯楽業
プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	教育、学習支援業
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	医療、福祉
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	複合サービス事業
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	サービス業(他に分類されないもの)
輸送用機械器具製造業	公務(他に分類されるものを除く)
その他製造業	分類不能の産業

見たい業種の「一覧」をクリック

企業名・キーワードからの検索、規模別・地域別の検索も可能です。関心のある企業についてぜひアクセスしてください。

検索結果一覧画面は裏面へ!



厚生労働省

雇用均等・児童家庭局

一覧画面のイメージ

各社の状況が一覧で分かります。

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？

企業名	企業認定等	2. (1)採用における男女別の競争倍率 【項目2(1)定義】 又は(2)採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【項目2(2)定義】	4. (1)男女の平均継続勤務年数の差異 【項目4(1)定義】 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 【項目4(2)定義】	6. 一月当たりの労働者の平均残業時間 【項目6(1)定義】	10. 管理職に占める女性労働者の割合 【項目10(1)定義】
		基幹的な職種/ 正社員 男性 女性	基幹的な職種/ 正社員/ 対象とする労働者すべて 男性 女性	基幹的な職種/ 正社員 平均残業時間 有無	割合/人数 (3名)
A社		基幹的な職種 5倍 10倍	基幹的な職種 20年 10年	基幹的な職種 80時間 有	15%
B社		基幹的な職種 4倍 5倍	対象とする労働者すべて 70% 50%	基幹的な職種 20時間 有	30%
C社			基幹的な職種 5年		

女性の活躍を進めて認定を取った企業だ！

女性が管理職として活躍している企業だ！

詳細画面のイメージ

個別の企業についての情報が詳しく分かります。

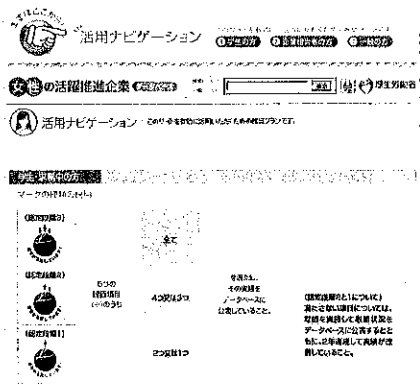
企業名をクリックすると、その会社についてさらに詳しく見ることができます。



企業名	C社(〇〇業)
企業認定等	職種ごとに情報を公表 〈総合職〉35% 〈一般職〉79% 〈パート〉90%
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1(1)定義】	〈総合職〉男性:5倍、女性:10倍 〈一般職〉男性:11倍、女性:23倍 〈パート〉男性:9倍、女性:17倍
2. (1) 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	
6. (1) 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	〈対象正社員〉28時間
6. (2) 長時間労働是正のための取組内容	残業削減のための取組が分かります。 トップが従業員に対してメッセージを発信するとともに、残業をする際には事前に上長の許可を必要とし、残業時間が長い従業員に対しては個別に業務状況を聞き取り調整するようにしています。各部署における個別の取組として、各部の毎朝ミーティングにおいて一日のスケジュールの確認、会議時間の短縮、整理整頓を心がけておくなど、様々な取組を行っています。 新入社員の3年後定着率(男性、女性): 男性:88%、女性:85% 産休取得者数:10人 育児休業復帰率:88% 平均年間給与:450万円 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。
17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))	各種報告書での情報開示
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	企業が立てた女性活躍推進のための行動計画が見られます。

データの詳しい読み解き方については...

本サイトの活用方法を「WEB活用ナビ」で分かりやすくご紹介しています。学生の方、求職中の方へのお役立ち情報が満載です。



「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、WEBマガジンとして、学生・求職者の方に有用な情報をご提供しています。第19号では、特集企画として「私の就職活動体談」をテーマとして若手女性社員による座談会などを掲載しております。是非ご覧ください。

WEBマガジンURL

<http://www.positiveaction.jp/webmag/2015/vol19/index.html>

「女性の活躍推進企業データベース」は

URL <http://positive-ryouritsu.jp/positivedb/>