



報道関係者 各位

照 会 先	平成30年3月6日
	千葉労働局雇用環境・均等室長
	室谷 留美
	雇用環境改善・均等推進指導官
	土谷 紀子
	電 話043-221-2307 夜間電話(17:15以降)043-306-2685

～女性活躍推進法に基づく 優良企業の認定決定！～ (株)マツモトキヨシ えるぼし認定 (県内14社め)

千葉労働局(局長 塚本 勝利)では、このたび、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として下記企業[資料1]を認定し、「えるぼし認定企業」は14社[資料2]になりました。
認定通知書交付式は、平成30年3月9日(金)に開催いたします。

○認定企業

株式会社マツモトキヨシ

【認定段階3】(※下記 [認定制度について](#) 参照)



○認定通知書交付式について

日 時：平成30年3月9日(金) 15時30分より

場 所：千葉労働局 局長室 (千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階)

※撮影、傍聴可。

認定制度について

○女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」 [資料3]

平成28年4月1日から全面施行した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、「女性の活躍推進企業」として認定(えるぼし認定)を受けることができます。認定は評価項目(5項目)を満たす項目数に応じて3段階あり、「認定段階3」は5つ全て、「認定段階2」は3つ又は4つ、「認定段階1」は1つ又は2つの基準を満たす場合に認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク(愛称：えるぼし)を商品、広告、求人広告などに付けて、女性活躍推進企業であることをPRでき、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながること等のメリットがあります。

<添付資料>

- 資料1 えるぼし認定企業の紹介
- 2 女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧
- 3 女性活躍推進法に基づく認定制度について

[認定の段階:3段階目]

株式会社マツモトキヨシ (松戸市)

代表取締役社長 大田 貴雄

【業種:小売業/労働者数:12,956名】



全国に店舗を展開するなかで「店長・薬局長」に占める女性比率を高めるため、独自の取組みである「チャレンジ店長・薬局長」制度を設けた。これにより、店舗の運営管理にこれまで以上に多様な考え方や価値観が活かされて多数の女性が「店長・薬局長」として活躍するに至っている。

<認定基準を満たす項目の実績>

- 評価項目 1 男女の採用競争倍率(総合職):女性 7.51 倍×0.8 < 男性 8.03 倍
(薬剤師職) :女性 1.15 倍×0.8 < 男性 1.22 倍
- 評価項目 2 男女の平均勤続年数(総合職):女性 9.61 年/男性 13.61 年=0.71 ≥ 0.7
(薬剤師職) :女性 7.13 年/男性 9.08 年=0.79 ≥ 0.7
- 評価項目 3 法定時間外・休日労働: 全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満
- 評価項目 4 管理職に占める女性割合:13.4% [産業平均値 5.7%]
- 評価項目 5 A 女性の非正社員から正社員への転換等 (91 名)
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 (201 名)
C 女性の通常の労働者としての再雇用 (1 名)
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (23 名)

○主な取組計画(一般事業主行動計画:平成28年4月1日~平成31年3月31日)

- ・管理職に占める女性店長の人数を 178 名に増やし、その中で育児をしている女性社員の割合を 3 割以上にする目標を設定
- ・更なる女性社員活躍支援のため、女性管理職の研修を行う。特に育児と仕事の両立についての研修を行う。

◆株式会社マツモトキヨシのめざす 女性活用

女性が働きやすい環境の整備、特に出産・育児・介護と仕事の両立をサポートする仕組みづくりを施策として実施し、さらに幹部社員として働くフィールドを拡大することで、女性社員を登用できる組織を確立していきます

女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧(えるぼし認定企業)

業種別・五十音順

平成30年3月1日現在

	企業名	所在地	業種	規模	認定の段階
1	イオンマーケティング株式会社	千葉市	情報通信業	C	★★★
2	ちばぎんコンピューターサービス株式会社	千葉市	情報通信業	B	★★★
3	イオン保険サービス株式会社	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
4	株式会社京葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★
5	株式会社千葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
6	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融業、保険業	B	★★★
7	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
8	イオンリテール株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
9	ミニストップ株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
10	イオンモール株式会社	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★
11	株式会社イオンファンタジー	千葉市	生活関連サービス業、 娯楽業	A	★★
12	イオンアイビス株式会社	千葉市	その他サービス業	A	★★★
13	イオン株式会社	千葉市	分類不能の産業	A	★★★
14	株式会社マツモトキヨシ	松戸市	小売業	A	★★★

規模：A 301人以上 B 101人～300人 C 100人以下

認定の段階：「認定段階3」★★★ 「認定段階2」★★ 「認定段階1」★

※認定は評価項目(5項目)を満たす項目数に応じて3段階あり、「認定段階3」は5つ全て、「認定段階2」は3つ又は4つ、「認定段階1」は1つ又は2つの基準を満たす場合に認定を受けることができます。

女性活躍推進法について

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ています。

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事が期待できます。

- 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も当ページからダウンロードができます。

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、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る。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

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>1段階目</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。● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</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。● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</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。● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照ら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の周知をしたこと。
- 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。

【別紙】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

評価項目	基準値（実績値）
①採用	<p>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）</p>
②継続就業	<p>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 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</p>
③労働時間等の働き方	<p>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</p>
④管理職比率	<p>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。） 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</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については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</p>

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し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。