



報道関係者 各位

照 会 先	平成30年9月12日
	千葉労働局雇用環境・均等室長
	室谷 留美
	千葉労働局雇用環境・均等室長補佐
	長倉 亜紀子
	雇用環境改善・均等推進指導官
	福島 淑子
	電話 043-221-2307

女性活躍推進法に基づく優良企業の認定通知書交付式を実施します ～ (株)QVCジャパン えるぼし認定 (県内16社め) ～

千葉労働局(局長 高橋 秀誠)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」として株式会社QVCジャパン [資料1] を7月30日に認定しました。

平成30年9月19日(水)に認定通知書交付式を行います。

千葉県内の「えるぼし認定企業」は16社 [資料2] になりました。

○認定通知書交付式

日時：平成30年9月19日(水) 11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。取材御希望の方は、別紙により御連絡下さい。

○認定企業

株式会社QVCジャパン (千葉市)

【業種：小売業／労働者数：1,444名】

【認定段階3】 (※下記 [認定制度について](#) 参照)



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

取材連絡票

【千葉労働局 雇用環境・均等室 指導部門 FAX：043-221-2308】

会社名	
取材担当者 連絡先	担当者 TEL FAX
認定企業への インタビュー希望	有 ・ 無
放映・発表予定日等	(日) 平成30年 月 日頃 (時間) 午前・午後 時 分頃 番組名・紙面等の予定 () 未定
交付式以外での 取材希望その他 連絡事項	

※取材についての問い合わせは、

千葉労働局雇用環境・均等室 指導部門 (043-221-2307) まで

[認定の段階:3段階目]

株式会社QVCジャパン (千葉市)

代表取締役社長 塙 雄一郎

【業種:小売業/労働者数:1,444名】

**<取組内容>**

男女ともに働きがいのある職場作りを目指し、ワークライフバランスの充実を図るため、19時までの退社を目標に全社で残業時間の削減に取り組み、社員意識調査のワークライフバランス項目を15%アップすることを目標に掲げた。

残業時間を削減するため、社員の残業時間をデータ化し、部門長への意識づけを行い、残業削減担当者を決めてワークライフバランス実現の呼びかけやNO残業デーの実行、残業削減部門の情報を共有して残業時間の削減に取り組んでいる。

<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(正社員):女性 7.36 倍×0.8 < 男性 6.00 倍

評価項目 2 男女の平均勤続年数(正社員):女性 7.49 年/男性 8.12 年=0.92 ≥ 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: 20.4% [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 (12 名)

D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (43 名)

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7月末現在

	企業名	認定年	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	2016年	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	2016年	千葉市	情報通信業	B	★★★
3	イオン保険サービス株式会社	2017年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
4	株式会社京葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★
5	株式会社千葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
6	ちばぎん証券株式会社	2016年	千葉市	金融業、保険業	B	★★★
7	株式会社千葉興業銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
8	イオンリテール株式会社	2016年	千葉市	小売業	A	★★★
9	株式会社QVCジャパン	2018年	千葉市	小売業	A	★★★
10	株式会社マツモトキヨシ	2017年	松戸市	小売業	A	★★★
11	ミニストップ株式会社	2016年	千葉市	小売業	A	★★★
12	イオンモール株式会社	2016年	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★
13	株式会社イオンファンタジー	2016年	千葉市	生活関連サービス業、 娯楽業	A	★★
14	イオンアイビス株式会社	2016年	千葉市	その他サービス業	A	★★★
15	イオン株式会社	2016年	千葉市	分類不能の産業	A	★★★
16	イオンコンパス株式会社	2018年	千葉市	旅行業	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	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 <small>（※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）</small>
②継続就業	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
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
④管理職比率	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 <small>（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。）</small> 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
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

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。）。