

千葉労働局発表
令和5年4月3日

【照会先】
千葉労働局雇用環境・均等室
室長 篠山 賢一
室長補佐 居石 淳子
指導係 織本 幸江
(直通電話)043(221)2307

報道関係者 各位

県内3社目の「プラチナえるぼし認定」

－イオンモール株式会社（千葉市）－

千葉労働局（局長 岩野 剛）は、このたび、イオンモール株式会社を女性活躍推進法に基づき、県内3社目の「プラチナえるぼし」として認定しましたので、以下のとおり認定通知書交付式を行います。

同社は、イオングループの中核企業として大型ショッピングモールの開発および管理・運営を行っており、国内に164店舗、海外（中国・アセアン地域）に35店舗の施設を展開しております。

今回の認定は、女性管理職候補者の育成研修を実施し、ライフステージにより制約がある社員も昇進・登用にあって評価することにより、誰もが公平にチャンスを与えられ挑戦できる環境を整備したこと、また、事業所内保育施設「イオンゆめみらい保育園」の設置や、男性の育児休業取得促進を目的とした「イクボス応援金制度（育児休業扶助金制度）」の導入、勤務時間の柔軟化、労働時間短縮のための取組等、多様な価値観やライフプランに対応できるよう、働き方の選択の幅を広げる取組を評価したものです（詳細は「別添資料1」）。

是非、当日の取材を御願いたします。

○認定通知書交付式

日時：令和5年4月7日（金）10時00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2地方合同庁舎2階）

※撮影、傍聴可。取材御希望の方は、別紙のメールアドレス宛に御連絡下さい。

○認定企業

イオンモール株式会社（千葉市）

【業種（大分類）：不動産業、物品賃貸業／労働者数：2,021名】

※認定制度については別添資料3参照。



プラチナえるぼし認定マーク

<添付資料>

資料1 プラチナえるぼし認定企業の紹介

資料2 千葉県内の認定企業名一覧

資料3 えるぼし認定・プラチナえるぼし認定とは

資料4 女性活躍推進法について

イオンモール株式会社（千葉市）

代表取締役 岩村 康次

【業種:不動産業、物品賃貸業／労働者数:2,021名】



平成 17 年よりダイバーシティの推進にいち早く取り組み、平成 28 年には千葉県内第 1 号のえるぼし認定（3 つ星）を取得。

女性管理職の人数増加に向け、管理職候補人材を早い段階から社内で選定し、登用を見据えた研修を実施。キャリアアップへの不安や悩みを払拭する機会とした。成長意欲サポートのため、職位や成長度合いに応じて学ぶ機会を数多く用意。また、昇進・登用にあたり、ライフステージ等により制約がある社員も本人の希望・能力に応じて評価。誰もが公平にチャンスを与えられ、挑戦できる環境整備に取り組んでいる。

また、育児と仕事の両立支援として、施設内に「イオンゆめみらい保育園」を導入（全国 22 ヶ所）し、独自の休暇制度「きらきら休暇」（育児・介護・リフレッシュ目的）や、男性の育児休業取得促進を目的とした独自の「育児休業扶助金（イクボス応援金）」を導入。2018 年には 1 桁だった男性の育休取得率が 2021 年には 100% を達成。有給休暇取得率の向上・労働時間短縮のため、「労働時間の見える化」「残業時間削減を評価に反映」「業務効率化」等、様々な取組を実施。加えて、2023 年度より、「出勤日数選択」の勤務制度を新設。長く安心して働けるよう、多様な価値観やライフプランに対応できる環境を整備し、働き方の選択の幅を広げている。

<一般事業主行動計画に定めた目標>

- ① 従業員の有給休暇取得率を 2018 年度より 1.3% 向上させます。
 - 2021 年度 無期雇用社員 60.3%、有期雇用社員 85.2%
 - （2018 年度 無期雇用社員 45.3%、有期雇用社員 57.9%）
- ② 女性管理職を 180 名以上にします。
 - 2022 年 3 月末時点 女性管理職 186 名
- ③ 従業員（A・D 職）の総実労働時間時間数を削減します。
 - 2021 年度 総実労働時間 1,998 時間 （2018 年度 総実労働時間 2,043 時間）

<認定基準を満たす項目の実績>

- ① 採用

直近の事業年度において、男女別の採用における競争倍率が同程度であること。

 - 女性 $22.23 \times 0.8 = 17.78$ < 男性 31.08
- ② 継続就業

「女性の平均勤続年数」÷「男性の平均勤続年数」が 0.8 以上であること。

 - 女性 $7.7 / 男性 8.5 = 0.90 \geq 0.8$
- ③ 法定外労働時間数

過去 1 年間の各月の法定外労働（法定時間外労働と法定休日労働）の合計時間数が各月すべて 45 時間未満であること。

 - 雇用管理区分全て各月 45 時間未満
- ④ 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が 15% 以上であること。

 - $15.3\% \geq 15.0\%$
- ④ 女性のキャリアアップの制度があること
 - 女性の非正社員から正社員への転換（実績 34 名）
 - 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（実績 1 名）
 - おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用（実績 4 名）



千葉県内のプラチナえるぼし認定・えるぼし認定企業一覧

令和5年3月15日現在(認定順)

※えるぼし認定は、行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。認定の段階は、評価項目を満たした数に応じて3段階あります。
 ※プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の条件を満たした場合に認定されます。

【プラチナえるぼし認定】

	企業名	認定年	所在地	業種	規模	段階
1	ちばぎん証券株式会社	2021年	千葉市	金融業、保険業	A	
2	株式会社千葉銀行	2022年	千葉市	金融業、保険業	A	
3	イオンモール株式会社	2023年	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	

【えるぼし認定】

	企業名	認定年	所在地	業種	規模	段階
1	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	★★★
2	株式会社千葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
3	株式会社千葉興業銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
4	イオン株式会社	2016年	千葉市	分類不能の産業	B	★★★
5	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	★★★
6	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	★★★
7	ちばぎん証券株式会社	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
8	ミニストップ株式会社	2016年	千葉市	小売業	A	★★★
9	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	★★★
10	コストコホールセールジャパン株式会社	2016年	木更津市	卸売業、小売業	A	★★★
11	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	★★★
12	株式会社マツモトキヨシ	2018年	松戸市	小売業	A	★★★
13	リフォームスタジオ株式会社	2018年	千葉市	生活関連サービス業、 娯楽業	B	★★★
14	イオンコンパス株式会社	2018年	千葉市	旅行業	B	★★★
15	株式会社QVCジャパン	2018年	千葉市	小売業	A	★★★
16	大樹生命アイテクノロジー株式会社	2019年	柏市	情報通信業	A	★★★
17	株式会社アクティブブレインズ	2020年	千葉市	情報通信業	C	★★★
18	マブチモーター株式会社	2020年	松戸市	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業	A	★★★
19	株式会社新松戸造園	2020年	松戸市	建設業	C	★★★
20	株式会社三井化学分析センター	2020年	袖ヶ浦市	学術研究、専門・技術 サービス業	A	★★★
21	学校法人植草学園	2021年	千葉市	教育、学習支援業	A	★★★
22	総武物流株式会社	2021年	野田市	運輸業、郵便業	B	★★★
23	株式会社美光商会	2022年	千葉市	卸売業、小売業	B	★★★
24	株式会社川和	2022年	流山市	卸売業、小売業	B	★★★
25	社会保険労務士法人ハーモニー	2023年	千葉市	学術研究、 専門・技術サービス業	C	★★★
26	土佐工業株式会社	2023年	船橋市	建設業	C	★★★
27	株式会社千葉ステーションビル	2023年	千葉市	不動産業、物品賃貸業	B	★★★
28	總武建設株式会社	2023年	成田市	建設業	C	★★★
29	株式会社ナチュラルガーデン	2023年	浦安市	小売業	B	★★★
30	社会福祉法人青葉会	2023年	柏市	医療、福祉	B	★★★

31	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	★★
32	株式会社京葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★
33	東洋エンジニアリング株式会社	2019年	習志野市	学術研究、 専門・技術サービス業	A	★★
34	千葉信用金庫	2021年	千葉市	金融業、保険業	A	★★
35	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	2022年	千葉市	公務(他に分類される ものを除く)	A	★★
36	社会保険労務士法人アスミル	2022年	松戸市	学術研究、 専門・技術サービス業	C	★★
37	株式会社道路建設コンサルタント	2022年	千葉市	学術研究、 専門・技術サービス業	C	★★
38	株式会社ケイ・ワイ・コーポレーション	2022年	君津市	卸売業、小売業	C	★★

規模：A 301人以上 B 101人～300人 C 100人以下

「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」とは

「えるぼし認定」

「えるぼし認定」は、行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。認定の段階は、5つの評価項目（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）の基準を満たした数に応じて3段階あります。認定を受けると、「えるぼし」マークを商品や広告等に付けることができ、「女性の活躍推進企業である」とPRできます。

「プラチナえるぼし認定」

「プラチナえるぼし認定」は、「えるぼし認定」を受けた企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の条件を満たした場合に認定されます。「えるぼし認定」と同じ5つの評価項目のうち、継続就業と管理職比率について、より基準が高くなっており、5つ全てを満たしている必要があります。また、一般事業主行動計画に定めた目標を達成していることや、より多くの自社の女性活躍に関する情報を公表していることも要件となっています。

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

<p>1 段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 下段の認定基準に掲げる5つのうち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。
<p>2 段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 下段の認定基準に掲げる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。
<p>3 段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 下段の認定基準に掲げる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。

(認定基準 及び 計算方法)

評価項目	基準値 (実績値)
①採用	i) 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) 又は ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること ① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること ② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
②継続就業	i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること 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7割以上であること ② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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8割以上であること ii) i)を算出することができない場合は、以下でも可。 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること
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) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が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1つ下位の職階から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1つ下位の職階から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A～D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

★上記「基準」以外のその他の基準

- 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。
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
- 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。

【プラチナえるぼし認定】

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。(令和2年6月1日～認定開始)

認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！

	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 12～16ページに掲げる「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」の5つの項目全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
---	--

（ 認定基準及び 計算方法 ）

評価項目	基準値（実績値）
①採用	えるぼし認定と同様
②継続就業	i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること 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8割以上であること ②「女性労働者の継続雇用割合」÷「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9割以上であること ii) i)を算出することができない場合は、以下でも可。 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること
③労働時間等の働き方	えるぼし認定と同様
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の1.5倍以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） ただし、1.5倍後の数字が、 ii) 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上（※）であること （※「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。） iii) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること ① 正社員に占める女性比率の8割の値 ② 40%
⑤多様なキャリアコース	えるぼし認定と同様

★上記「基準」以外のその他の基準

- 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。(えるぼし認定と同様)
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。(えるぼし認定と同様)
- 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。
- 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。
- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
- 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
- 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。(えるぼし認定と同様)

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。また、令和4年4月から全面施行されています。

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、

- **令和4年4月1日から**常時雇用する労働者の数が**101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)取組の実施時期を盛り込んだ行動計画の策定、策定した行動計画の全ての労働者への周知及び外部への公表
 - ※常時雇用する労働者301人以上の事業主は、以下の2つの区分からそれぞれ1つ以上（計2つ）、常時雇用する労働者101人以上の事業主は、以下の2つの区分からいずれか1つ以上の数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
 - 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。
- **令和4年7月8日の省令改正により、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、男女の賃金の差異の状況把握・情報公表が義務付けられました。**

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「[女性活躍推進法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。

認定制度とは

- 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により、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

えるぼしマーク(1～3ツ星)／プラチナえるぼしマーク



○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。

取材について

取材を御希望の方は、令和5年4月6日（木）までに以下のアドレス宛に御連絡下さい。

12roudou@mhlw.go.jp

- メールアドレス ~~chibakintou-kanrikan@mhlw.go.jp~~
- 件名に「プラチナえるぼし交付式取材申込」と御記載ください。
- 本文に ①会社名 ②担当者名 ③連絡先 ④交付式以外での取材希望の有無
⑤その他連絡事項 を御記載ください。

※ 既に変更前のメールアドレスに送っている場合、お手数ですが変更後のメールアドレスに再度ご連絡をお願いします。

※取材についての御問い合わせは、

千葉労働局雇用環境・均等室 指導部門（043-221-2307）まで御連絡ください。