

千葉労働局発表
令和7年5月30日

【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 田名網 洋子

室長補佐 江畑 泉

指導係 日下 美玖

(直通電話) 043 (221) 2307

報道関係者 各位

「プラチナえるぼし」の認定通知交付式を行います

千葉労働局（局長 小山英夫）は、このたび、株式会社千葉ステーションビルを女性活躍推進法に基づき、「プラチナえるぼし」として認定しました。

「えるぼし」認定は、女性の正社員採用、女性の継続就業、女性の管理職登用など5つの評価項目の達成数に応じて3段階あります。また、「プラチナえるぼし」は、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性活躍に関する取組等の実施状況が特に優良な事業主であることを認定するものであり、株式会社千葉ステーションビルは、県内5社目となります。

下記のとおり認定通知書交付式を行いますので、是非、当日の取材を御願います。

○認定通知書交付式

日 時：令和7年6月3日（火）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

株式会社千葉ステーションビル（千葉市）

【業種（大分類）：不動産業／労働者数：163名】

※プラチナえるぼし認定企業の紹介については資料1参照。



<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

株式会社千葉ステーションビル(千葉市)

代表取締役社長 ^{はずま} 弭間 ^{としのり} 俊則

【業種:不動産業／労働者数:163名】



千葉県内の駅を中心に商業施設「PERIE（ペリエ）」を通して魅力あるサービスと魅力あるまちづくりを推進していくとして、駅業務を受託し、駅と一体化した商業施設の運営や地域の活性化、サステナビリティ発信につながるイベントやワークショップなどの開催も行っている。

女性活躍推進法での行動計画目標では「年次有給休暇の取得促進」、「時間外労働削減」等に取り組んでおり、リフレッシュ休暇制度、ノー残業デーの実施やコアタイムのないスーパーフレックス制度を実施している。企業全体でワークライフバランスを考えた働きやすい職場環境に力を入れており、企業の有給休暇取得率は91.0%を達成している。

仕事と家庭の両立支援にも積極的に取り組んでおり、毎月5日以内で小学校就学前の子の養育に利用できる独自の休暇制度や、育児をしながらキャリア形成をしていくためのキャリアサポートなどの両立支援制度の充実にも取り組み、令和6年4月には「プラチナくるみん認定」も取得している。

今回のプラチナえるぼし認定をうけて、両方の認定を受けているのは県内で4社目となる。

<一般事業主行動計画に定めた目標>

- ① 月の平均残業時間を10時間とする。
 - 2025年4月時点 月平均残業時間は4.3時間（正規）0.4時間（有期）
- ② 年次有給休暇の取得率を、2025年3月末までに、90%以上とする。
 - 2025年4月時点 年次有給休暇の取得率は91.0%

<認定基準を満たす項目の実績>

- ① 採用

正社員の占める女性労働者の割合及び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（平均値が4割を超える場合は4割）以上
 （※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は正社員での割合のみ）

 - 会社割合（50.0%）> 産業平均値（32.7%）
- ② 継続就業

「女性労働者の平均勤続年数」÷「男性労働者の平均勤続年数」が0.8以上
 （※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）

 - 女性 8.8年／男性 6.7年 = 1.31 ≥ 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

直近の事業年度における管理職に占める女性の割合が産業平均値の1.5倍以上

 - 30.0% ≥ 14.7% 産業平均値（9.8%）× 1.5
- ⑤ 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6名）



9	ちばぎん証券株式会社	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★★
10	ミニストップ株式会社	2016年	千葉市	小売業	A	★★★★
11	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	★★★★
12	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	★★★★
13	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	★★★★
14	株式会社マツモトキヨシ	2018年	松戸市	小売業	A	★★★★
15	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	★★★★
16	イオンコンパス株式会社	2018年	千葉市	旅行業	B	★★★★
17	株式会社QVCジャパン	2018年	千葉市	小売業	A	★★★★
18	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	★★★★
19	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	★★
20	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	★★★★
21	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	★★★★
22	株式会社新松戸造園	2020年	松戸市	建設業	C	★★★★
23	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	★★★★
24	千葉信用金庫	2021年	千葉市	金融業、保険業	A	★★
25	学校法人植草学園	2021年	千葉市	教育、学習支援業	A	★★★★
26	総武物流株式会社	2021年	野田市	運輸業、郵便業	B	★★★★
27	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	★★
28	株式会社美光商会	2022年	千葉市	卸売業、小売業	B	★★★★
29	株式会社川和	2022年	流山市	卸売業、小売業	B	★★★★
30	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	★★

31	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	★★
32	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	★★
33	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	★★★★
34	土佐工業株式会社	2023年	船橋市	建設業	C	★★★★
35	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	★★★★
36	總武建設株式会社	2023年	成田市	建設業	C	★★★★
37	株式会社ナチュラルガーデン	2023年	浦安市	小売業	B	★★★★
38	社会福祉法人青葉会	2023年	柏市	医療、福祉	B	★★★★
39	フェデラルエクスプレスジャパン合同会社	2023年	千葉市	運輸業、郵便業	A	★★★★
40	ハイム化粧品株式会社	2023年	松戸市	製造業（化学工業）	C	★★★★
41	株式会社シンシア	2023年	船橋市	サービス業	C	★★★★
42	ハーバーコスメティクス株式会社	2023年	香取郡 多古町	運輸業、郵便業	C	★★★★
43	株式会社エアージャパン	2024年	成田市	運輸業、郵便業	A	★★★★
44	医療法人社団鼎会	2024年	松戸市	医療、福祉	B	★★★★
45	イオンタウン株式会社	2024年	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★★
46	田中建設株式会社	2024年	南房総市	建設業	C	★★★★
47	鈴木建設株式会社	2024年	旭市	建設業	C	★★★★
48	武市薬局株式会社	2024年	柏市	小売業	C	★★★★
49	ANA成田エアポートサービス株式会社	2024年	成田市	サービス業	A	★★
50	株式会社橘花会	2024年	市川市	医療、福祉	C	★★★★
51	彦山精機株式会社	2024年	印西市	製造業（生産用機械器 具製造業）	C	★★★★
52	山田機械工業株式会社	2024年	佐倉市	製造業（業務用機械器 具製造業）	B	★★★★
53	株式会社エクセルシオール・ジャパン	2024年	船橋市	医療、福祉	A	★★★★

54	株式会社K's garden	2024年	市川市	医療、福祉	B	★★★
55	社会福祉法人佐倉厚生会	2024年	佐倉市	医療、福祉	C	★★★
56	ヴィルモランみかど株式会社	2024年	千葉市	卸売業、小売業	B	★★★
57	株式会社こどもの未来	2024年	松戸市	医療、福祉	C	★★
58	株式会社YKK APラクシー	2024年	松戸市	建設業	B	★★★
59	岡田土建株式会社	2024年	銚子市	建設業	C	★★
60	ベル・エンジニアリング株式会社	2024年	柏市	学術研究、 専門・技術サービス業	C	★★★
61	JR千葉鉄道サービス株式会社	2025年	千葉市	サービス業	A	★★★
62	株式会社イシド	2025年	白井市	教育、学習支援業	B	★★★
63	サンコーテクノ株式会社	2025年	流山市	製造業（金属製品）	A	★★★
64	千葉県ヤクルト販売株式会社	2025年	千葉市	小売業	A	★★★
65	行政書士法人畠山事務所	2025年	千葉市	学術研究、 専門・技術サービス業	C	★★★

他県に本社が所在するプラチナえるぼし認定・えるぼし認定企業を
ご覧になる場合は以下の厚生労働省HPからご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

「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。

1 段階目 	●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。
2 段階目 	●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。
3 段階目 	●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！

	●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 ②40%
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

取材をご希望の方は、令和7年6月2日（月）までに以下のアドレス宛に御連絡下さい。

- ・メールアドレス 12roudou@mhlw.go.jp
- ・件名に「プラチナえるぼし認定交付式取材申込」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。

※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
ご連絡ください。