



報道関係者 各位

照 会 先	平成28年5月13日
	千葉労働局雇用環境・均等室長
	加藤孝子
	雇用環境改善・均等推進指導官
	丹野佳苗
	居石淳子
	電話 043-221-2307

## 県内第1号決定！

## 女性の活躍推進企業 5社 「えるぼし」認定

千葉労働局（局長 福澤義行）では、平成28年4月1日から全面施行した「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）」に基づく認定企業（「えるぼし認定企業」）として、平成28年4月27日付で、県内初めて下記1の5社を認定しました（資料1）。

本認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業が、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（資料2、3参照）。認定通知書交付式は、平成28年5月17日（火）に開催いたします。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の千葉県における届出率は、届出義務がある301人以上の企業では90.2%となっています（下記2参照）。

### 1 認定状況について [資料1]

[認定段階3]※	<b>イオンモール株式会社</b> <b>株式会社千葉銀行</b> <b>株式会社千葉興業銀行</b>	<p>認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告などに付けて、女性活躍推進企業であることをPRでき、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を期待できます。</p>
[認定段階2]※	<b>株式会社イオンファンタジー</b> <b>株式会社京葉銀行</b>	

※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。[資料2、3]

### ○認定通知書交付式について

**日 時：平成28年5月17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 千葉第二地方合同庁舎2階）

※撮影、傍聴可。下記【参考】2により事前申込をお願いします。

## 2 一般事業主行動計画策定届の届出状況・認定状況（平成28年4月30日現在）

	301人以上企業（届出の義務がある企業）			300人以下企業 （努力義務企業）	認定企業数
	企業数（社）	届出企業数（社）	届出率（％）	届出企業数（社）	
千葉	358	323	90.2	25	5
全国	15,398	13,087	85.0	859	46

### 【添付資料】

- 資料No.1 各認定企業の紹介
- 資料No.2 女性活躍推進法に基づく認定制度
- 資料No.3 [「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！](#)

### 【参考】

#### 1 認定通知書交付式の内容

- (1) 女性活躍推進法第9条に基づく認定企業 認定通知書の交付
- (2) 記念撮影
- (3) 千葉労働局長との懇談会

#### 2 取材申込について

認定通知書交付式の取材は、別添連絡票を千葉労働局までFAX送付により、事前申込をお願いいたします。事前申込がなくとも当日の取材は可能ですが、会場スペース確保の関係上、可能な限り、事前申込をお願いいたします。

#### 3 その他

なお、当日は、9：45までに、千葉労働局 雇用環境・均等室（千葉第2地方合同庁舎1F）までお越しください。

## 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28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

# 各認定企業の紹介

## イオンモール株式会社 (千葉市)

代表取締役社長 吉田 昭夫

【業種:不動産業・物品賃貸業／労働者数:2,814名】



採用状況・就業継続の状況が男女同程度、管理職として活躍している女性が多いなど、認定基準5つすべてをクリア

さらに、女性の管理職人数を1.5倍とすることを目指して、イクボス企業同盟に加盟し、管理職の意識改革を行うなど、女性が管理職を目指したいと思える環境整備を行う

### <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	: 女性 25.60 倍×0.8 < 男性 27.59 倍
評価項目2	男女の平均勤続年数	: 女性 5.54 年／男性 5.20 年=1.07 ≥ 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% [産業平均値 5.1%]
評価項目5	A 女性の非正社員から正社員への転換等 (22名) C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (1名)	

### ○主な取組計画(一般事業主行動計画:平成28年3月31日～平成30年3月31日)

- ・女性の管理職人数を1.5倍とする目標を設定
- ・取組として、イクボス企業同盟に加盟し、管理職の意識改革を行い、女性従業員が管理職を目指したいと思える環境を整えるとともに、企業内保育施設の設置、運営を行い、出産・育児にあたる従業員のスムーズな復職と子育てしながら働く従業員の仕事と育児の両立支援等を行う。

### ◆トップからのコメント

ショッピングモールの新たな価値を創造し、地域における社会的責任を果たしていくには、まず当社従業員が多様な価値観を受け入れ、誰もが能力を発揮し、成長し続けられる職場環境を作っていかなければなりません。今後も新しい価値をお客様に提供し続けられる企業経営を目指してまいります。

## 株式会社千葉銀行 (千葉市)

取締役頭取 佐久間 英利

【業種:金融業・保険業/労働者数:6,635名】



採用状況・継続就業の状況が男女同程度、管理職として活躍している女性が多いなど、認定基準5つすべてをクリア

さらに、リーダー職の女性比率30%、管理職の女性比率20%を目指して、様々なキャリアアップ支援等を行う

### <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 : 女性 13.55倍×0.8 < 男性 19.4倍
- 評価項目2 男女の平均勤続年数 : 女性 15.6年/男性 18.6年=0.84 ≥ 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 : 15.1% [産業平均値 7.2%]
- 評価項目5 A 女性の非正社員から正社員への転換等 (4名)  
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (2名)  
D おおむね 30歳以上の女性の正社員としての採用 (12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33年7月1日)

- ・リーダー職の女性比率を30%、管理職の女性比率を20%とする目標を設定
- ・取組として、女性の配属割合の低い部署・職務への積極的配置等により女性が活躍できる職域の拡大を行うとともに、女性の活躍推進に向けたキャリア意識啓発のための諸施策(キャリア支援研修、女性管理職との座談会、女性異業種交流会、女性管理職向けメンター制度の導入等)に取り組む。

### ◆トップからのコメント

千葉銀行は昭和61年、国内の銀行で初めて女性を支店長に登用するなど、これまで女性活躍推進に積極的に取組んでまいりました。また近年は、ダイバーシティ推進を経営戦略の一つとして位置付け、更に積極的に取組んでおります。今後も、多様な人と人が連携し、互いの持ち味を生かすことのできる組織作りに向け、取組みを進めてまいります。

## 株式会社千葉興業銀行（千葉市）

取締役頭取 青柳 俊一

【業種:金融業・保険業／労働者数:2,227名】



採用状況、継続就業の状況が男女で同程度、管理職として活躍している女性が多いなど、認定基準5つすべてクリア

さらに、管理職に占める女性労働者の割合を15%以上にする目標に向けて、管理職育成のための取組を行う

### <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 : 女性 20.09 倍×0.8 < 男性 21.12 倍
- 評価項目2 男女の平均勤続年数 : 女性 11.03 年／男性 15.35 年=0.72 ≥ 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 : 12.3% [産業平均値 7.2%]
- 評価項目5 A 女性の非正社員から正社員への転換等 (4名)  
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (1名)  
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1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33年3月31日)

- ・管理職に占める女性労働者の割合を15%以上にする目標を設定
- ・取組として、女性行員を対象とした管理職育成を目的としたセミナーを開催するとともに、管理職研修やキャリア研修会の中で仕事と家庭の両立についての意識醸成を図るなどを行う。

### ◆トップからのコメント

今回の認定は、弊社が「女性の活躍推進」について、これまで試行錯誤を繰り返しながら地道に取組を継続してきた成果だと考えております。

先般策定した行動計画を着実に履行しながら、目標として掲げている「女性管理職の増加」を図り、引き続き女性がより活躍できる環境の整備に努めていきます。

## 株式会社イオンファンタジー（千葉市）

代表取締役社長 片岡 尚

【業種: 生活関連サービス業、娯楽業 / 労働者数: 5,582 名】



管理職として活躍している女性が多いなど、認定基準を4つクリア  
今後は女性の継続就業を男性と同等にすることが課題として、両立支援制度の  
充実、イクボス宣言等により、働きやすい職場環境の整備をさらにすすめていく

### <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	: 女性 11.97 倍 × 0.8 < 男性 14.50 倍
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	: 52.7% [産業平均値 11.5%]
評価項目 5	A 女性の非正社員から正社員への転換等	(5 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	(8 名)

※満たさない項目（評価項目 2 「継続就業」）については、両立支援制度の充実を図るとともに、管理者がイクボス宣言をするなど働きやすい環境整備の取組を行う。

### ○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30年3月31日)

- ・ 正社員の有給休暇取得率を 50%以上にする 目標を設定
- ・ 取組として、有給休暇取得推進に向けた対策、イクボス育成による働きやすい職場づくりの推進、男性の制度利用を推進する取組みを含めた両立支援制度の利用促進等を行う。

### ◆トップからのコメント

成長の原動力は「人財」であるとの認識のもと、持続的成長のためには多様な価値観を活かす「ダイバーシティ経営の推進」が重要な戦略であると捉え、積極的に取り組んでおります。

特に女性活躍推進については、両立支援制度の充実、管理職への登用等の取組みを今後さらに加速させ、女性の働きがいNo.1企業をめざしてまいります。

## 株式会社京葉銀行 (千葉市)

取締役頭取 小島 信夫

【業種:金融業・保険業／労働者数:3,131名】



女性の採用における競争倍率が男性と同程度など、認定基準を3つクリア  
今後は、女性の継続就業のため、子育てとの両立支援の取組を進めるとともに、  
指導的地位に占める女性の割合を18%以上とすることを目指して、女性のキャリア  
開発支援を行う

### <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 : 女性 17.76 倍×0.8<男性 17.35 倍
- 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 5 A 女性の非正社員から正社員への転換 (3名)  
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1名)

※ 満たさない項目 (評価項目 2 「継続就業」、評価項目 4 「管理職の女性比率」)  
については、子育てとの両立支援の取組や、女性行員のキャリア開発支援等を行う。

### ○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30年3月31日)

- ・指導的地位に占める女性の割合を、平成 30 年 3 月 31 日までに 18%以上、女性の渉外営業職の人数を 12 名から 25 名以上にする等の目標を設定
- ・取組として、メンター制度対象者の拡充、ロールモデル・経営陣のメッセージの行内誌への掲載、若手行員向け研修のカリキュラムの強化等により、女性行員のキャリア開発支援等を行う。

### ◆トップからのコメント

女性の活躍推進は、当行の将来を見据えた経営基盤の構築に不可欠な重要なテーマと位置づけ、誰も安心して、前向きに仕事に取り組める職場環境を実現していきます。ひとりひとりの力の結集により、活力ある組織を作り上げ、お客さまから選ばれ続ける銀行を目指します。

# 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><b>1段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち <b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● 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。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p><b>2段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち <b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● 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。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<p><b>3段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>

### ★【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。）。