



報道関係者 各位

照 会 先	平成28年6月28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

男女が共に働きやすい職場づくりに取り組む企業が増えています！ 「子育てサポート企業」（プラチナくるみん認定企業） 2社 「女性の活躍推進企業」（えるぼし認定企業） 6社 を決定しました

千葉労働局（局長 福澤義行）では、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん認定企業」として2社、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として6社を、それぞれ認定し、県内の「プラチナくるみん認定企業」は3社（「くるみん認定企業」は51社）、「えるぼし認定企業」は11社になりました（「プラチナくるみん認定」は平成27年度より、「えるぼし認定」は平成28年度よりスタート）。

認定通知書交付式は、平成28年6月30日（木）に開催いたします。

○認定企業 [資料1-①、資料2-①]

☆プラチナくるみん認定企業 2社

- ①イオン株式会社
- ②社会保険労務士法人 ハーモニー（*300人以下企業）



☆えるぼし認定企業 6社 [認定段階3]（※下記 [認定制度について](#) 参照）

- ①イオン株式会社
- ②イオンアイビス株式会社
- ③イオンマーケティング株式会社（*300人以下企業）
- ④イオンリテール株式会社
- ⑤ちばぎん証券株式会社（*300人以下企業）
- ⑥ミニストップ株式会社



＜えるぼし認定マーク＞

※ 企業規模の表示のない企業は301人以上企業

○認定通知書交付式について

日 時：平成28年6月30日（木） 9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。

認定制度について [資料1-③、資料2-③]

○次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出をした企業のうち、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たす企業は、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができます。また、平成27年4月1日より、くるみん認定を取得した企業が、男性労働者の育児休業取得率13%以上等の、より水準の高い一定の要件を満たす場合、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができるようになりました。認定企業は、認定マーク（愛称：くるみん、プラチナくるみん）を商品、広告、求人広告などに付けて、子育てサポート企業であることを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。

○女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」

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 <次世代育成支援対策推進法関係>

- ① プラチナくるみん認定企業の紹介
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧
- ③ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について

資料2 <女性活躍推進法関係>

- 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

【参考】

1 認定通知書交付式の内容

- (1) 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、8：45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

次世代育成支援対策推進法関係

資料1－① プラチナくるみん認定企業の紹介(2社)

1－② 次世代育成支援対策推進法に基づく
認定企業名一覧

1－③ 次世代育成支援対策推進法に基づく
認定制度について

認定企業の取組概要

〇イオン株式会社（特例認定取得）

- 所在地：千葉市 □ 事業内容：純粋持株会社
- 労働者数：382人（男性244人、女性138人）



- ・短期育児休職（男女対象、有給、10日間）利用とあわせた男性の育児休業等取得率が44%
- ・中学校入学まで利用できる育児短時間勤務制度を導入のほか、育児補助金、事業所内保育施設など福利厚生も充実

1 計画期間 平成25年4月1日～平成28年3月31日（3年）

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方に対する従業員の理解を深めるため情報提供、研修を実施する。

⇒・毎年、全従業員を対象に「行動規範・人権研修」を実施した。

（目標2）所定外労働時間の削減

⇒・18時15分の全館消灯と18時30分のエレベーター停止ルールを2011年より継続実施。部署別、個人別労働時間の進捗管理を行い、毎月の安全衛生委員会にて報告。

（目標3）子どもが保護者である従業員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の定例実施

⇒・毎年7月に実施し、計画期間3年間でのべ35名の従業員、44名の子どもが参加した。

3 育児休業取得状況等

男性の「育児休業」	取得者数	1名
男性の「育児目的休暇」	取得者数	3名
	取得率	44%（参考：全国平均2.3%）
女性の「育児休業」	取得率	80%

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100

●トップからのコメント

ダイバーシティ推進は重要な経営戦略です。会社を持続的に成長させるためには、過去の成功モデルにとらわれず、お客さまニーズの変化に柔軟に対応することが必須だからです。そのために、さまざまな背景を持つ多様な人が活躍できる環境づくりにさらにつとめてまいります。

●取組に当たって工夫した点・取組結果

当社には、出産をした女性従業員や配偶者が出産をした男性従業員が有給で育児休職を取得することができる「短期育児休職制度」があります。この制度周知と男性従業員の取得促進の取組みとして、配偶者が出産をした男性従業員とその上司に対し、人事部長と人事担当者が制度説明と取得のお願いに伺い、男性従業員が育児休職を取得しやすい環境づくりに努めました。

●男性の育児休業取得者からのコメント

- ・短期育児休職制度を利用するにあたり、人事部の方が直接制度に関する説明をしてくれ、またその場に上司も同席いただいたので、取得しやすい環境でした。
- ・短期育児休職制度を利用し育児に携わることで、改めてワークライフバランスを考える良い機会になりました。
- ・初めて育児に携わり育児の大変さを実感するとともに、今まで経験したことのない貴重な体験でした。今後も積極的に育児に関わり、育児を楽しみ、自分の成長につなげていけるような育メンを目指したいと思います。

認定企業の取組概要

〇社会保険労務士法人ハーモニー（特例認定取得）

- 所在地：千葉市 □ 事業内容：社会保険労務士業
- 労働者数：17人（男性5人、女性12人）



・男性の育児休業者が1名のほか、家庭環境に応じた働き方ができるよう短時間正社員制度の導入など働きやすい環境づくりに取り組む

1 計画期間 平成26年4月1日～平成28年3月31日（2年）

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）計画期間内に、男性社員の育児休業、若しくは子の看護休暇の取得を1人以上とする。

⇒平成26年7月3日～7月13日に男性社員が育児休業を取得した。

（目標2）家庭環境に応じた働き方の選択ができるよう、短時間正社員制度を導入する。

⇒平成28年3月22日に制度を導入。（3月17日就業規則届出）

（目標3）夏季休暇や年末年始休暇以外にも長期の休暇が取れるよう、休暇制度の見直しを行う。

⇒勤続期間10年ごとに5日の特別休暇を与える制度を導入。就業規則に制度化（平成28年3月17日届出）。

3 育児休業取得状況等

・男性の「育児休業」	取得者数 1名
	取得率 100%（参考：全国平均2.3%）
・女性の「育児休業」	取得率 200%

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100

※計画期間内の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たします。

●トップからのコメント

小さな事業所ですが、社会保険労務士という仕事から「働きやすい職場づくり」を率先して実施し、プラチナくるみん認定に挑戦させていただきました。

働きやすい職場づくりは企業のトップと共に社会保険労務士としての使命だと思っています。プラチナくるみん認定を大変喜ぶと共に、今後できるだけ沢山の企業にお伝えしたいと思っています。

●取組に当たって工夫した点・取組結果

育児休業を取得しても円滑に業務を回していけるよう、複数人で担当顧問先をフォローする「チーム制」を確立しました。

チーム内で業務を分担することにより、仕事の効率化・残業時間の削減を図りました。家庭の事情による休みや急な早退なども気兼ねなく申し出られる環境を作り、誰かが育児休業等を取得してもチームとして業務を円滑に回していける仕組みができました。

●男性の育児休業取得者からのコメント

H26年6月29日に第一子が生まれ、妻の退院日から十一日間の育児休業を取得しました。ちょうど業務多忙な時期ではありましたが、自チームのメンバーが滞りなく仕事をこなしてくれたおかげで、休業中は妻と子のお世話に集中することができ、家族の絆を深めることができました。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧

資料1-②

平成28年5月末現在、千葉県内で51社が認定を受けています。

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2007・2012 2015	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A
2007・2015	株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A
2009・2011 2013・2015	株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A
2013・2015	千葉県信用保証協会	千葉市	金融	B
2015	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融	B
2007	シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市※	情報通信	A
2007	川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市※	情報通信	A
2010・2012 2014	日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社	千葉市	情報通信	B
2011	大東システムエンジニアリング	千葉市	情報通信	C
2014	シーデーシー情報システム株式会社	千葉市	情報通信	A
2014	株式会社 富士通パブリックソリューションズ	千葉市	情報通信	B
2015	株式会社 システムイオ	千葉市	情報通信	B
2007・2010	みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市※	サービス	B
2009・2014	キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B
2014・2016	社会保険労務士法人ハーモニー ※2016年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	千葉市	サービス	C
2015	住友林業アーキテクノ株式会社	千葉市	サービス	A
2007・2010 2013・2015	ヒゲタ醤油株式会社 ※2015年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	銚子市	製造	A
2009・2012 2014	キッコーマン株式会社	野田市	製造	A
2009・2014	キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A
2014	デルマール株式会社	千葉市	製造	C
2014	山田機械工業株式会社	佐倉市	製造	B
2014	マブチモーター株式会社	松戸市	製造	A
2015	株式会社 スズキ技研	市川市	製造	B
2007・2010	生活協同組合ちばコープ	千葉市※	卸・小売	A
2007・2010 2014	東レ・メディカル株式会社	浦安市※	卸・小売	A
2009	キッコーマン飲料株式会社	野田市	卸売	C
2009	シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市※	卸・小売	A

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2010・2012 2015	イオンリテール株式会社	千葉市	小売	A
2011・2014 2015	生活協同組合パルシステム千葉	船橋市	小売	A
2013	株式会社千葉薬品	千葉市	卸・小売	A
2007	イオンモール株式会社	千葉市	不動産	A
2011	医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	医療・福祉	B
2011	医療法人成和会 山口病院	船橋市	医療・福祉	B
2012・2015	医療法人社団 千歯会	大網白里市	医療・福祉	C
2013	社会福祉法人六親会	印西市	医療・福祉	B
2013	医療法人社団 創造会	我孫子市	医療・福祉	A
2013	社会福祉法人 千葉県福祉援護会	船橋市	医療・福祉	A
2014	社会福祉法人アコモード	我孫子市	医療・福祉	B
2014	医療法人社団 真療会 野田病院	野田市	医療・福祉	A
2014	医療法人 静和会	東金市	医療・福祉	A
2014	医療法人社団 岬風会	南房総市	医療・福祉	C
2014	医療法人社団 紺整会	船橋市	医療・福祉	A
2015	社会福祉法人 野田みどり会	野田市	医療・福祉	B
2011	フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市	運輸	A
2011	フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市	運輸	A
2012	成田国際空港株式会社	成田市	運輸	A
2013	イオングローバルSCM株式会社	千葉市	運輸	B
2013	日本貨物航空株式会社	成田市	運輸	A
2015	学校法人 和洋学園	市川市	教育	A
2013・2016	イオン株式会社 ※2016年度は特例認定（「プラチナくるみん」）	千葉市	その他	A

規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下

- ・公表に同意された企業名のみ掲載
- ・川崎マイクロエレクトロニクス（株）は合併により（株）メガチップス（大阪府）へ統合
- ・みずほインベスターズビジネスサービス（株）は合併によりみずほ証券ビジネスサービス（株）（東京都）へ統合
- ・生活協同組合ちばコープは合併により生活協同組合コープみらい（埼玉県）へ改組
- ・シャープドキュメントシステム（株）及びシャープシステムプロダクト（株）は、シャープビジネスソリューション（株）（東京都）へ統合
- ・東レ・メディカル（株）の1期目は東京労働局で認定、平成26年6月東京都へ移転
- ・キッコーマン食品（株）、キッコーマンビジネスサービス（株）の1期目はキッコーマン（株）として認定

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみなさま・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみなさまを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみなさまが申請・取得できます。**

● 行動計画策定義務あり

認定



● 行動計画策定義務なし

● 毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！



- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」▶ ULR : <http://www.ryouritsu.jp/>（ウェブサイト名は変更の可能性がありますが）

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 - 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 - 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 - 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 - 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 - 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 - 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 - 所定外労働の削減のための措置 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません - 法およ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。	1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 - 計画期間において、男性労働者のうち、 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 - 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 - 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 - 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 - 計画期間において、 - 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 - 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。 - 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 - 改正くるみん認定基準9. と同一。

女性活躍推進法関係

- 資料2－① えるぼし認定企業の紹介(6社)
- 2－② 女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧
- 2－③ 女性活躍推進法に基づき認定制度について

[認定の段階:3段階目]

イオン株式会社（千葉市）

代表執行役社長 岡田 元也

【業種:分類不能の産業／労働者数:421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

今後とも、全ての従業員が「Life」と「Work」の調和を図ることができる「働きやすく、活躍できる会社」の実現に向け、各種取組を行う

<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1倍×0.8 < 男性1倍
評価項目2 男女の平均勤続年数 : 女性3年／男性2.12年＝1.42 ≥ 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 : 12.4% [産業平均値7.6%]
評価項目5 A 女性の非正社員から正社員への転換等(3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(3名)
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用(2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30年3月31日)

- ・全ての従業員が「Life」と「Work」の調和を図ることができる「働きやすく、活躍できる会社」の実現に向け、両立に関するセミナーへの管理職受講率を100%とする、男性従業員の育児休職等取得率100%とするなどの目標を設定
・具体的な取組として、育児関連制度の周知と利用促進を目的とした情報発信の実施、イクボス育成の取組み(セミナー開催・イクボス検定の導入等)、育児休職等の対象従業員及び上司に対する取得勧奨面談、対象者への「パパ辞令」の交付等を行う。

◆トップからのコメント

ダイバーシティ推進は重要な経営戦略です。会社を持続的に成長させるためには、過去の成功モデルにとらわれず、お客さまニーズの変化に柔軟に対応することが必須だからです。そのために、さまざまな背景を持つ多様な人が活躍できる環境づくりにさらにつとめてまいります。

[認定の段階:3段階目]

イオンアイビス株式会社 (千葉市)

代表取締役社長 金子 淳史

【業種:その他サービス業／労働者数:1,046 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、管理職に占める女性割合を40%にすることを目標として、新たな人事制度の構築やダイバーシティ取組みにおける全従業員への教育等を行う

<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 10.57 倍×0.8 | < | 男性 26.1 倍 |
| 評価項目 2 | 男女の平均勤続年数 | : | 女性 16.5 年／男性 17.6 年 | = | 0.94 ≥ 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 | : | 16.6% [産業平均値 6.5%] | | |
| 評価項目 5 | A 女性の非正社員から正社員への転換等 (1 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 (2 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30年2月28日)

- ・管理職に占める女性割合を 40%にする目標を設定
- ・取組として、新たな人事制度の構築、ダイバーシティ取組みにおける全従業員への教育等を行う。

◆トップからのコメント

当社は、2013年度より「全従業員が働きやすい職場環境の実現」というテーマのもと、組織体制の見直しや、フレックスタイム制の導入、時間単位有給休暇取得制度の導入などの改革に取り組んでまいりました。

今後も「女性が働きやすく活躍できる会社」の実現を目指し、女性活躍の推進に一層努めてまいります。

[認定の段階:3段階目]

イオンマーケティング株式会社（千葉市）

代表取締役社長 前川 渉

【業種:情報通信業／労働者数:48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、モラルサーベイ(従業員意識調査)における福利厚生の満足度に対する男女ギャップを0.5以下にすることを目標として、費用を会社負担とする婦人科検診制度を導入するなどの取組を行う

<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6倍×0.8 < 男性7倍 |
| 評価項目2 | 男女の平均勤続年数 | : 女性4.2年／男性4.5年=0.93 ≥ 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 | : 22.2% [産業平均値6.9%] |
| 評価項目5 | D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 | (2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30年3月31日)

- ・モラルサーベイ(従業員意識調査)における福利厚生の満足度に対する男女ギャップを0.5以下にする、モラルサーベイにおける評価の満足度を2014年度実績よりもプラスとするなどの目標を設定
- ・取組として、費用を会社負担とする婦人科検診制度を導入する、評価結果の個人へのフィードバックを導入するなどの取組を行う。

◆トップからのコメント

イオンのお客さまの多くは女性であり、多様化するお客さまニーズに対応し市場での競争力を保つためには、女性従業員の価値観が不可欠です。

当社では今後も女性が意欲的に就労できる環境の整備と長期のキャリア形成を支援し、「女性が働き続けたい会社」を目指してまいります。

[認定の段階:3段階目]

イオンリテール株式会社（千葉市）

代表取締役社長 岡崎 双一

【業種:小売業／労働者数:111,907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、管理職に占める女性の割合を30%にすることを目標として、女性の管理職候補者の積極的な配置と育成、若手社員のキャリアプランの形成を支援する研修の実施などを行う

<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 4.23 倍×0.8 < 男性 7.59 倍
評価項目2	男女の平均勤続年数	: 女性 14.6 年／男性 20.0 年＝0.73 ≥ 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	: 11.9% [産業平均値 4.8%]
評価項目5	A 女性の非正社員から正社員への転換等 (317 名) C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (5 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30年3月31日)

- ・管理職に占める女性の割合を30%にする目標を設定
- ・取組として、女性の管理職候補者の積極的な配置と育成を行うとともに、管理職候補の母集団形成のため、若手社員のキャリアプランの形成を支援する研修の実施、多様なロールモデルの事例や制度の情報提供、管理職の意識改革を行う教育の機会を設けるなどの取組を行う。

◆トップからのコメント

当社はかねてより、育児・介護との両立支援など、様々な制度の拡充を進め、働き続けることができる環境づくりを行ってまいりました。

今後も性別、国籍、年齢、障がいの有無、性自認や性志向など、社員それぞれの個性を活かし、多様な人材の活躍を当社成長の原動力とする「ダイバーシティ経営」を推進してまいります。

[認定の段階:3段階目]

ちばぎん証券株式会社（千葉市）

取締役社長 伊東 正

【業種:金融・保険業／労働者数:273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、管理職に占める女性割合を15%以上にするを目標として、管理職育成研修の実施や職階に応じた女性同士の交流機会の提供を行う

<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 18.47 倍×0.8 < 男性 15.58 倍
評価項目2 男女の平均勤続年数 : 女性 14.6 年／男性 19.3 年=0.76 ≥ 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 : 11.0% [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)
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30年3月31日)

- ・管理職に占める女性割合を15%以上にする目標を設定
- ・取組として、対象となる男女社員に対して管理職育成研修を実施するとともに、各職階別に意見交換会を実施し、女性同士の交流機会を提供する。

◆トップからのコメント

当社では、「企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着」や「お互いが協調し生産性向上に努める企業風土の醸成」には、女性活躍推進が不可欠だと考えています。

今回の認定を励みに、今後も全社員がさらに生き生きと働ける職場作りに向け、取組みを進めてまいります。

[認定の段階: 3段階目]

ミニストップ株式会社 (千葉市)

代表取締役社長 宮下 直行

【業種: 小売業 / 労働者数: 921 名】



採用状況・就業継続の状況が男女同程度など、認定基準5つすべてをクリア
さらに、管理職に占める女性の割合を10%にすることを目標として、管理職研修
の実施、全社横断の推進体制の確立などを行う

<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 11.94 倍 $\times 0.8$ < 男性 31.83 倍
評価項目 2 男女 10 事業年度前後に採用された労働者の継続雇用割合
: 女性 0.43 年 / 男性 0.44 年 $= 0.99 \geq 0.8$
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 : 5.0% [産業平均値 4.8%]
評価項目 5 A 女性の非正社員から正社員への転換等 (2 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 (40 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29年8月31日)

- ・管理職に占める女性の割合を 10% にする目標を設定
- ・取組として、管理職研修を実施するとともに、成果につながる取り組み、課題解決の取り組みをテーマとした 3 つの分科会の活動による全社横断の推進体制の確立、定期的な情報発信・共有の実施を行う。

◆トップからのコメント

変化の激しい社会環境を考えると、多様な考え方をもち従業員が活躍していくことが不可欠と考えます。

当社の強みであるコールドデザートなどでのヒット商品も女性が手がけており、性別や属性を超えてお客さま満足の追求のために今後も更なる活躍を期待しています。

女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧

業種別・五十音順

平成28年6月7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	株式会社京葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★
3	株式会社千葉銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
4	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融業、保険業	B	★★★
5	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
6	イオンリテール株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
7	ミニストップ株式会社	千葉市	小売業	A	★★★
8	イオンモール株式会社	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★
9	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	★★
10	イオンアイビス株式会社	千葉市	その他サービス業	A	★★★
11	イオン株式会社	千葉市	分類不能の産業	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

○ 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

1 段階目 	● 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。
2 段階目 	● 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。
3 段階目 	● 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 （※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）
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 （※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
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。）。