



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成29年7月3日(月)

【照会先】

岩手労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 石原 房子
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

県内5社目の女性の活躍推進企業(えるぼし)を認定!

—管理職に占める女性割合が高水準、キャリアアップ制度(*)・働き方改革の取組を実施—

岩手労働局(局長 久古谷 敏行)は、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主としてイオンスーパーセンター株式会社を認定し、以下のとおり認定通知書交付式を開催します。

「えるぼし」認定企業

イオンスーパーセンター株式会社(盛岡市)【認定段階3段階目】

(平成29年6月14日認定)

評価項目の主な達成状況等

■管理職(課長職以上)に占める女性割合:22.4%

〔平成27年度末18.8%→平成28年度末22.4%〕
〔卸売・小売業平均5.1%〕

■女性労働者のキャリアアップ状況(直近3年間)

- ・女性の非正規社員から正社員への転換:4名
- ・非正規社員(短時間)から非正規社員(フルタイム)への転換:22名
- ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用:1名

■法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数

- ・正社員:月平均11.1時間
- ・非正規社員(フルタイム):7.2時間
- ・非正規社員(短時間労働者):0.9時間



認定マーク
「えるぼし」
(3段階目)

※キャリアアップ制度…非正規社員の登用制度と正社員が一定期間転勤が免除される制度

評価項目の達成状況及びキャリアアップ制度、働き方改革の取組状況の詳細は別紙のとおり

■ 認定通知書交付式

1. 交付日時 平成29年7月5日(水)13時30分

2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 6階会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、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について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は参照1）が規定されています。

「えるぼし」認定企業

イオンスーパーセンター株式会社

(平成 29 年 6 月 14 日認定)

所在地 盛岡市
業種 小売業
労働者数 3,485 人 (男性 881 人、女性 2,604 人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

認定に係る評価項目達成状況

評価項目 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。

達成状況

・女性の競争倍率: 5.65 倍 男性の競争倍率: 11.88 倍

評価項目 2 【継続就業】

直近の事業年度の「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 0.7 以上であること

達成状況

・平均継続勤務年数: 女性 (A): 4.01 年 男性 (B): 5.29 年 $A \div B = 0.76$

評価項目 3 【労働時間等の働き方】働き方改革の内容を参照

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すべて 45 時間未満であること

達成状況 (法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数)

- ・正社員: 月平均 11.1 時間
- ・非正規社員 (フルタイム): 月平均 7.2 時間
- ・非正規社員 (短時間労働者): 月平均 0.9 時間

評価項目 4 【管理職比率】

管理者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

達成状況

22.4% (平成 27 年度末 18.9%→平成 28 年度 22.4%、卸売・小売業平均値: 5.1%)

評価項目 5 【多様なキャリアコース】キャリアアップ制度の内容を参照

直近の 3 事業年度において、以下の 2 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正規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

達成状況

- A 女性の非正規社員から正社員への転換: 4 名
- B 女性労働者の非正規社員 (短時間労働者) から非正規社員 (フルタイム) への転換: 22 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

働き方改革の内容

- ・労働時間を短縮し生産性を向上させることを目指してトップ方針に「働き方改革」を設定し全従業員に周知
- ・責任者の長時間労働防止策として、チームメンバーでシフトを組み合わせ、ワークスケジュール表の活用により責任者不在時の業務指示等を円滑に実施
- ・1人で2役・3役を担う横断的な働き方体制を推進し、相互に補完することで仕事の効率化、個々の成長を図るなど

キャリアアップ制度の内容

- ・登用試験により各雇用管理区分 (非正規社員 (短時間)、非正規社員 (フルタイム)、正社員) へキャリアアップできる登用制度
- ・転勤の可能性のある社員が結婚、育児、介護等の理由を有する場合、一定期間勤務地を限定でき、昇進・昇格の制限はない制度など

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！




女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、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を期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

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。（法施行前からの実績を含めることが可能）

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる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（※1）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（※2）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。 ● 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"> ● 裏面に掲げる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（※1）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（※2）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。 ● 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"> ● 裏面に掲げる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（※1）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。 <div data-bbox="1021 1456 1484 1657" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>● 岩手県内の認定企業（H29.6.14 現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ㈱薬王堂（3段階目） ・ ㈱岩手銀行（3段階目） ・ ㈱東北銀行（3段階目） ・ ㈱プラザ企画（3段階目） ・ イオンスーパーセンター㈱（3段階目） </div>

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 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。
- ★ 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への周知をしたこと。
- ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F

TEL 019-604-3010

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】(区)

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」』×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」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目2：継続就業】(区)

①直近の事業年度の「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0.7以上であること（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）

又は

②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、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、全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

①直近の事業年度の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

又は

②『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0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は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（派：雇入れ）

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

【留意点】 (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。