

神奈川県労働局発表
平成28年5月30日

担当	神奈川県労働局雇用環境・均等部
	部長 池田 真澄
	指導課指導第一係長 大塚 利佳
	電話 045-211-7380

県内初！「えるぼし」認定企業として 株式会社横浜銀行を認定！

— 6月3日に認定通知書交付式を行います！ —

神奈川県労働局（局長 藤永 芳樹）は、平成28年4月1日から施行された「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（えるぼし認定）企業として、**株式会社横浜銀行**（代表取締役頭取 寺澤 辰磨）を認定しました。

えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

株式会社横浜銀行は、本認定制度において最高ランクである「**3段階目**」での認定となりました（認定マーク：右記）。

神奈川県労働局では、下記のとおり認定通知書交付式を行います。



認定マーク「えるぼし」

◇ 認定通知書交付式 ◇

- ・ **日時** 平成28年6月3日（金）16時～ ※撮影可
- ・ **場所** 神奈川県労働局 局長室
(横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階)

※交付式を取材していただける場合は、前日までに担当あてご連絡くださいますようお願いいたします。

- 資料1 株式会社横浜銀行の認定評価項目達成状況及び行動計画の概要、コメント
- 資料2 女性活躍推進法に基づく認定制度
- 資料3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

株式会社横浜銀行



- 所在地 横浜市西区
- 事業内容 金融業、保険業
- 常時雇用する労働者 4,725人（男性2,493人 女性2,232人）

女性の採用に積極的に取り組み、管理職として活躍する女性も多いなど、認定評価項目を5項目全て満たした。

同社はさらに、平成33年3月31日までに管理役職者に占める女性の割合を20%以上、役職者に占める女性の割合を30%以上にする目標達成に向け、女性行員のキャリア形成意識への働きかけ等の取組を行っていくこととしている。

1. 認定評価項目の達成状況

- 【評価項目1】採用における男女別の競争倍率 : 女性 16.7倍×0.8 < 男性 29.5倍
- 【評価項目2】男女の平均勤続年数の差異 : 女性 12.9年/男性 18.2年=0.71 ≥ 0.7
- 【評価項目3】一月当たりの労働者の平均残業時間 : 各月全て 45時間未満
- 【評価項目4】管理職に占める女性労働者の割合 : 8.4% > 金融業、保険業の平均値 7.2%
- 【評価項目5】直近3事業年度において以下の実績あり
 - A 女性の非正社員から正社員への転換 : 32人
 - 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 : 32人
 - C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 : 3人
 - D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 : 6人

2. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の概要

○計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日

○数値目標

管理役職者（課長級以上）に占める女性割合を20%以上とする

役職者に占める女性割合を30%以上とする

○取組内容

女性行員の職務拡大やスキルアップを支援する制度のさらなる拡充、キャリア形成への意識醸成に取り組むとともに、育児休業からの復職支援や、組織全体の風土改革に取り組むことにより、女性が長く働き続け、キャリアアップを目指せる仕組みを整える

3. 株式会社横浜銀行（人財部ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長：堀田 貴子）のコメント

横浜銀行では女性活躍推進に取り組み、行員一人ひとりの「やりがい」と「働きがい」を醸成し、高度化・多様化するお客さまのニーズにお応えするため、企業として多様性を活かす風土づくりを推し進めております。

今後も女性行員の多様な職務への挑戦やキャリアアップを促すとともに、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを実施し、女性が輝き続け、お客さまに上質なサービスを提供する銀行を目指してまいります。

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「えるぼし」を商品などに付すことができる。

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>1段階目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ● 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"> ● 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でない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	<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</p> <p>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	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	<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</p> <p>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</p> <p>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。）。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業^(301人以上)：義務／中小企業^(300人以下)：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）

① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率

※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標（定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶ 10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針（告示）一

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に
関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選
択し、行動計画を策定。

● 女性の積極採用に関する取組

● 配置・育成・教育訓練に関する取組

● 継続就業に関する取組

● 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

● 女性の積極登用・評価に関する取組

● 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用

へ、一般職から総合職へ等）

● 女性の再雇用や中途採用に関する取組

● 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組