

報道関係者 各位

令和4年12月26日(月)

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長

八木橋 晃

室長補佐(担当) 後藤 方史

(直通電話) 017-734-4211

社会福祉法人徳望会をえるぼし認定(3段階目)しました！

青森労働局(局長 ^{たかほし ひろし} 高橋 洋)は、女性活躍推進法に基づき、社会福祉法人徳望会(三戸郡階上町)を「えるぼし」認定(3段階目)しました。認定企業では、女性管理職比率の引き上げや、非正規職員の正職員への登用に関する目標を行動計画に掲げ、取組を進めています。

なお、青森県内のプラチナえるぼし認定企業は1社、えるぼし認定企業は13社となりました。

1 認定企業

企業名：**社会福祉法人徳望会**

所在地：三戸郡階上町

業種：医療・福祉

2 主な取組内容

- ・育児や介護など家庭と仕事を両立するための休暇制度、短時間勤務制度の拡充。
- ・職員の家族を交えた懇親会の実施。
- ・職員の負担軽減・生産性向上のために、PCソフトの導入やノーリフティングケアの取組による業務改善の実施。



※認定企業への取材を希望する場合、上記照会先へご連絡ください。

※えるぼし認定とは、女性の活躍推進に関する行動計画を策定し、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。認定を受けた企業は、えるぼし認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

※プラチナえるぼし認定とは、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。

<添付資料>

No. 1 認定企業の認定実績等

No. 2 青森県内のえるぼし認定及びプラチナえるぼし認定企業一覧

No. 3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定制度の概要・認定基準

社会福祉法人徳望会

代表者名：理事長 坂本 美洋
 業種：医療、福祉
 所在地：三戸郡階上町
 労働者数：135名（男性40名、女性95名）



1 企業概要

「喜んでもらう喜び」の基本理念のもと、平成元年に設立し、地域に根ざし信頼される施設を目指し、特別養護老人ホームや短期入所、通所介護、在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所を運営し、サービスの提供を行っています。

2 えるぼし認定を目指したきっかけ

当施設は女性職員が多く、仕事と家庭の両立をしながら安心して長く務めることができるよう、キャリアアップの仕組みや家庭状況に応じた就労形態など環境作りに取り組んでいます。女性がより活躍できる環境を整えたいと思い、認定を目指しました。

3 えるぼし認定に係る実績

【評価項目1：採用】 正社員に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値（産業平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。	令和3年度 74.7% （産業平均値：66.1%）
【評価項目2：継続就業】 「女性の平均継続勤務年数」÷「男性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。 （※）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。	令和3年度 正職員：101%
【評価項目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。	令和3年度 全ての雇用管理区分において月4時間以下
【評価項目4：管理職比率】 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。	令和3年度 58.8% （産業平均値：41.8%）
【評価項目5：多様なキャリアコース】 以下について大企業は2項目、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 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	平成31年度～令和3年度 A：9名 D：3名

4 法人代表の思い

地域の高齢者福祉のニーズに応えるため、施設整備と人材確保・育成が重要であると考えております。えるぼし認定の取得により、これまでの取り組みを見える化することができました。今回の評価結果をもとに、今後も男女とも活躍できる職場づくりを行い、全ての職員がやりがいを持って働き続けられる環境を、一層整備していきたいと思っております。

青森県内のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業一覧

資料No. 2

(令和4年12月26日時点)

No.	企業名	所在地	認定年	認定段階
1	(株) 青森銀行	青森市	平成28年	2段階目
2	(株) 横浜ファーマシー	弘前市	平成28年	3段階目
3	(株) みちのく銀行	青森市	平成28年	3段階目
4	青い森信用金庫	八戸市	平成29年	3段階目
5	(株) 佐々木建設工業	青森市	平成30年	3段階目
6	(一財) 弘仁会	弘前市	平成30年	2段階目
7	(株) なの花東北	八戸市	令和2年	2段階目
8	(福) スプリング	八戸市	令和2年	3段階目
			令和4年	プラチナ
9	滝内建設(株)	十和田市	令和3年	3段階目
10	(公財) シルバーリハビリテーション協会	八戸市	令和3年	3段階目
11	(福) 八千代会	むつ市	令和4年	3段階目
12	(株) 江良組	つがる市	令和4年	2段階目
13	(福) 徳望会	三戸郡階上町	令和4年	3段階目

※えるぼし認定は、「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5つの評価項目のうち、満たす項目数に応じて3段階あります。





- ・ 1段階目：5つの評価項目のうち1つ又は2つを満たす
- ・ 2段階目：5つの評価項目のうち3つ又は4つを満たす
- ・ 3段階目：5つの評価項目の全てを満たす

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○ **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○ **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**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。＜令和2年6月～＞

➡ 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」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、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ていること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「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。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「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。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。

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①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>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。</u></p> <p>(ii) <u>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（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</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>	同左

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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 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。</p> <p>又は</p> <p>② 「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。</p>	<p>○ 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の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 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(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。