

報道関係者 各位

令和6年4月26日(金)

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 居石 淳子

室長補佐(担当) 菊地 良英

(直通電話) 017-734-4211

## 社会福祉法人水鏡会をえるぼし認定(3段階目)しました！

青森労働局(局長 井嶋 俊幸)は、女性活躍推進法に基づき、社会福祉法人水鏡会(三戸郡南部町)を令和6年3月11日付で「えるぼし」認定しました。

認定企業では、女性管理職比率や有給休暇取得率の引き上げ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、青森県内のえるぼし認定企業は17社(うち1社はプラチナえるぼし認定企業)となりました。

### 1 認定企業

企業名：**社会福祉法人水鏡会**

所在地：三戸郡南部町

業種：医療・福祉



### 2 主な取組内容

- ・女性管理職比率を上げるため、昇進基準の検証・見直しを行い、対象職員の研修等により意識改革を図っている。また、管理職と対象職員の意見交換会を開催している。
- ・有給休暇取得に関する問題点についてアンケート調査を行い、有給休暇を取得しやすい職場風土づくりに励んでいる。また、社内会議で部署別・職種別の取得実績について報告し、取得率の低い部署への面談・指導を行っている。

※詳しい内容は、添付資料 No. 1 をご覧ください。

※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。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。

### <添付資料>

No. 1 認定企業の概要

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 えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定制度の概要・認定基準

# 社会福祉法人水鏡会

資料No.1

代表者名：理事長 久保田 幸造  
業種：医療、福祉  
所在地：三戸郡南部町  
労働者数：126名（男性27名、女性99名）



## 1 企業概要

1989年に法人設立。質の高い介護サービス、利用される方の意思を尊重し自立した生活の支援、地域と連携し地域に開かれた施設の運営を理念に、介護老人保健施設、短期入所療養介護、通所リハビリテーション、居宅介護支援事業所、在宅介護支援センター、認知症対応型共同生活介護施設を運営しています。

## 2 えるぼし認定を目指したきっかけ

全職員に占める女性比率が76%を超える当法人は、かねてより職員の働きやすさや就労の継続を目指し環境の整備や法を超える制度の拡充に取り組んできました。これにより、男女ともに世代や就労形態を問わずキャリアを継続しながら能力を高めることが可能となり、人材の確保・定着やモチベーションの向上など様々な効果を実感しております。この取組を継続するため「えるぼし認定」を目指しました。

## 3 えるぼし認定に係る実績（直近の事業年度：令和4年度）

<b>【評価項目1：採用】</b> 正職員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。	76.4% (産業平均値：66.4%)
<b>【評価項目2：継続就業】</b> 直近の事業年度において、「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。	・正社員：109% ・臨時職員：147%
<b>【評価項目3：労働時間等の働き方】</b> 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。	各月ごとに ・正社員：4時間程度 ・臨時職員：1時間程度
<b>【評価項目4：管理職比率】</b> 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。	57.1% (産業平均値：42.9%)
<b>【評価項目5：多様なキャリアコース】</b> 直近の3事業年度において、以下について中小企業は1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正職員から正職員への転換 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職員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正職員としての採用	令和2年度～令和4年度 A：2名 B：0名 C：2名 D：10名

## 4 法人代表の思い

人材不足が慢性化する介護業界にとって女性の活躍は不可欠です。職員が安心して働ける環境を実感しながら、利用される高齢者の方へのサービス提供に努められるよう今後も支援活動を継続してまいります。

## 青森県内のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業一覧

(令和6年3月11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
14	(医) 仁泉会	八戸市	令和4年	3段階目
15	東北医療福祉事業協同組合	八戸市	令和4年	3段階目
16	(福) みやぎ会	八戸市	令和5年	3段階目
17	(福) 水鏡会	三戸郡南部町	令和6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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。(※)</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。(※)</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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>女性の活躍推進企業データベース</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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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>女性の活躍推進企業データベース</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。</li> </ul>

# 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<b>7割以上</b>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」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<b>8割以上</b>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"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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<b>平均値以上</b>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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>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。