

報道関係者 各位

&lt;1段階目&gt;



&lt;2段階目&gt;



&lt;3段階目&gt;



女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

平成28年7月13日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 佐藤 央子

雇用環境改善・均等推進指導官

高須賀 左知

青森市新町2丁目4-25青森合同庁舎

(直通電話) 017-734-4211

## えるぼし認定企業2社を認定！

～平成28年7月20日、21日に青森労働局にて認定通知書交付式を行います～

青森労働局（局長 <sup>かたふち</sup>片淵 <sup>ひろふみ</sup>仁文）では、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定企業（えるぼし認定企業）として、6月22日に 株式会社横浜ファーマシー（本社：北津軽郡板柳町、代表取締役会長 <sup>あさの</sup>浅野 <sup>まさはる</sup>雅晴 氏）、7月5日に 株式会社みちのく銀行（本社：青森市、取締役頭取 <sup>たかだ</sup>高田 <sup>くにひろ</sup>邦洋 氏）を認定しました。いずれも、県内では初めての「3段階目（※）」の認定となります。

えるぼし認定企業制度は、平成28年4月1日から全面施行された女性活躍推進法により創設され、今般、青森県内の認定企業は計3社となりました。

青森労働局において、下記のとおりえるぼし認定企業認定通知書交付式を行います。

### 認定通知書交付式

#### 1 日時

平成28年7月20日（水）10：00～（株式会社みちのく銀行）

平成28年7月21日（木）10：00～（株式会社横浜ファーマシー）

#### 2 会場

青森労働局 局長室（青森市新町2-45 青森合同庁舎5階）

#### 【女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定制度（えるぼし認定）について】

※ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、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。平成28年5月末現在、全国で74社が認定を受けています。

認定の段階は、「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つの評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

★1段階目：5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たす

★★2段階目：5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たす

★★★3段階目：5つの基準の全てを満たす

認定基準の詳細は資料2の資料をご覧ください。

**【添付資料】**

- (資料1) 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
- (資料2) 女性活躍推進法に基づく認定制度
- (資料3) 株式会社横浜ファーマシーの概要
- (資料4) 株式会社みちのく銀行の概要
- (資料5) 「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！
- (資料6) 女性活躍推進法による認定状況（全国）（平成28年5月31日現在）
- (資料7) 青森労働局管内女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業（平成28年7月13日現在）

## 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(限定列举)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。

### — 行動計画策定指針(告示) —




- ▶ 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

# 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

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる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>厚生労働省のウェブサイト</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。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる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>厚生労働省のウェブサイト</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。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

★【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。）。

## 株式会社横浜ファーマシー

所在地：北津軽郡板柳町  
 事業内容：小売業  
 労働者数：748人  
 （男性176人、女性572人）  
 認定の段階：3段階目



### ○認定に係る実績

<b>【評価項目 1：採用】</b> 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	正社員 男性：5.2 倍 女性：4.94 倍
<b>【評価項目 2：継続就業】</b> 「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	正社員 男性：9.5 年 女性：8.1 年
<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	全ての雇用管理区分において 45 時間未満
<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別に定める産業ごとの平均値以上であること	6.7% （産業平均値：4.8%）
<b>【評価項目 5：多様なキャリアコース】</b> 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	A:1 名 D:3 名

### ○同社の女性活躍推進行動計画

「両立支援のひろば」の下記 URL において公表

[http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive\\_planfile/201603311515554389388\\_1.pdf](http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/201603311515554389388_1.pdf)

### ○同社の女性の活躍状況に関する情報

「女性の活躍推進企業データベース」の下記 URL において公表

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=4052>

- ※ 「雇用管理区分」：職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パート など)

## 株式会社みちのく銀行

所在地：青森市  
 事業内容：金融業  
 労働者数：2,240人  
 （男性947人、女性1,293人）  
 認定の段階：3段階目



### ○認定に係る実績

<b>【評価項目1：採用】</b> 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	正社員 男性：14.74倍 女性：10.70倍
<b>【評価項目2：継続就業】</b> 「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	正社員 男性：19.32年 女性：14.36年
<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	全ての雇用管理区分において45時間未満
<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別に定める産業ごとの平均値以上であること	23.5% （産業平均値：7.2%）
<b>【評価項目5：多様なキャリアコース】</b> 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	A:41名 C:4名

### ○同社の女性活躍推進行動計画

「両立支援のひろば」の下記URLにおいて公表

[http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive\\_planfile/201604261212432805205\\_1.pdf](http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/201604261212432805205_1.pdf)

### ○同社の女性の活躍状況に関する情報

「女性の活躍推進企業データベース」の下記URLにおいて公表

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=4996>



- ※ 「雇用管理区分」：職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パート など)

# 「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください!

平成28年2月、「女性の活躍・両立支援 総合サイト」に「女性の活躍推進企業データベース」がオープンしました!



## 「女性の活躍推進企業データベース」とは?

企業における女性の活躍状況に関する情報(\*)を一元的に集約したデータベースです。

学生・求職中の方は、就職活動などで企業研究をする際の情報収集に役立てることができます。

(※)女性活躍推進法により、28年4月から常用労働者301人以上の企業は「自社の女性の活躍状況に関する情報公表」が義務となりました(300人以下の企業は努力義務)。

本サイトでは、右の項目について、各社の状況を閲覧できます。

### 掲載項目

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 採用における男女別の競争倍率 又は 競争倍率の男女比
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合
- ⑤ 男女別の育児休業取得率
- ⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦ 年次有給休暇取得率
- ⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
- ⑩ 役員に占める女性の割合
- ⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑬ 企業認定の有無

## 産業別入口

### 公表企業一覧(業種別一覧)

農業、林業	一覧 >	電気・ガス・熱供給・水道業	一覧 >
漁業	一覧 >	情報通信業	一覧 >
鉱業、採石業、砂利採取業	一覧 >	報道	一覧 >
建設業	一覧 >	運輸業、郵便業	一覧 >
食料品、飲料・たばこ、飼料製造業	一覧 >	卸売業、小売業	一覧 >
繊維工業	一覧 >	金融業、保険業	一覧 >
木材・木製品、家具・装備品製造業	一覧 >	不動産業、物品賃貸業	一覧 >
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	一覧 >	学術研究、専門・技術サービス業	一覧 >
化学工業	一覧 >	宿泊業、飲食サービス業	一覧 >
石油製品・石炭製品製造業	一覧 >	生活関連サービス業、娯楽業	一覧 >
プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	一覧 >	教育、学習支援業	一覧 >
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	一覧 >	医療、福祉	一覧 >
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	一覧 >	複合サービス事業	一覧 >
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	一覧 >	サービス業(他に分類されないもの)	一覧 >
輸送用機械器具製造業	一覧 >	公務(他に分類されるものを除く)	一覧 >
その他製造業	一覧 >	分類不能の産業	一覧 >

見たい業種の「一覧」をクリック

企業名・キーワードからの検索、規模別・地域別の検索も可能です。関心のある企業についてぜひアクセスしてください。

検索結果一覧画面は裏面へ!

## 一覧画面のイメージ

各社の状況が一覧で分かります。

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？

企業名	企業認定等	2. (1)採用における男女別の競争倍率 【項目2(1)定義】 又は(2)採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【項目2(2)定義】		4. (1)男女の平均継続勤務年数の差異 【項目4(1)定義】 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 【項目4(2)定義】		6. 一月当たりの労働者の平均残業時間 【項目6定義】			10. 管理職に占める女性労働者の割合 【項目10定義】			
		基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	基幹的な職種/ 正社員/ 対象とする労働者すべて	男性	女性	基幹的な職種/ 正社員	平均残業時間	取組 有無	割合/人数	(注)
A社		基幹的な職種	5倍	10倍	基幹的な職種	20年	10年	基幹的な職種	30時間	有	15%	
B社		基幹的な職種	4倍	5倍	対象とする労働者すべて	70%	50%	基幹的な職種	20時間	有	30%	
C社		基幹的な職種			基幹的な職種	5年		基幹的な職種			4人	

女性の活躍を進めて認定を取った企業だ！

女性が管理職として活躍している企業だ！

## 詳細画面のイメージ

個別の企業についての情報が詳しく分かります。

企業名をクリックすると、その会社についてさらに詳しく見ることができます。



企業名	C社(〇〇業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職)35% (一般職)79% (パート)90%
2-(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職)男性:15倍、女性:10倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍
6-(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)28時間
6-(2). 長時間労働は正のための取組内容	トップが従業員に対してメッセージを発信するとともに、残業をする際には事前に上長の許可を必要とし、残業時間が長い従業員に対しては個別に業務状況を聞き取り調整するようにしています。各部署における個別の取組として、各部の毎朝ミーティングにおいて一日のスケジュールの確認、会議時間の短縮、整理整頓をして資料を見つけやすくしておくなど、様々な取組を行っています。
17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))	新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:88%、女性:85% 産休取得者数:10人 育児休業復帰率:98% 平均年間給与:450万円 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。 各種報告書での情報開示
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	<a href="#">こちらから</a>

職種ごとに情報を公表

残業削減のための取組が分かります。

企業が立てた女性活躍推進のための行動計画が見られます。

データの詳しい読み解き方については…

本サイトの活用方法を「WEB活用ナビ」で分かりやすくご紹介しています。学生の方、求職中の方へのお役立ち情報が満載です。



WEBマガジンURL

<http://www.positiveaction.jp/webmag/2015/vol19/index.html>

「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、WEBマガジンとして、学生・求職者の方に有用な情報をご提供しています。第19号では、特集企画として「私の就職活動体験談」をテーマとして若手女性社員による座談会などを掲載しております。是非ご覧ください。

## 女性活躍推進法による認定状況

平成28年5月31日現在

単位:社

	認定企業数	認定段階1		認定段階2		認定段階3	
		301人以上 企業数	300人以下 企業数	301人以上 企業数	300人以下 企業数	301人以上 企業数	300人以下 企業数
1 北海道	1	0	0	0	0	1	0
2 青森県	1	0	0	1	0	0	0
3 岩手県	2	0	0	0	0	2	0
4 宮城県	1	0	0	1	0	0	0
5 秋田県	0	0	0	0	0	0	0
6 山形県	1	0	0	0	0	1	0
7 福島県	0	0	0	0	0	0	0
8 茨城県	1	0	0	1	0	0	0
9 栃木県	1	0	0	0	0	1	0
10 群馬県	1	0	0	1	0	0	0
11 埼玉県	7	0	0	1	0	5	1
12 千葉県	5	0	0	2	0	3	0
13 東京都	26	0	0	8	0	17	1
14 神奈川県	1	0	0	0	0	1	0
15 新潟県	0	0	0	0	0	0	0
16 富山県	0	0	0	0	0	0	0
17 石川県	0	0	0	0	0	0	0
18 福井県	2	0	0	0	0	2	0
19 山梨県	0	0	0	0	0	0	0
20 長野県	1	0	0	0	0	1	0
21 岐阜県	2	0	0	0	0	2	0
22 静岡県	2	0	0	0	0	2	0
23 愛知県	1	0	0	0	0	1	0
24 三重県	0	0	0	0	0	0	0
25 滋賀県	0	0	0	0	0	0	0
26 京都府	2	0	0	0	0	2	0
27 大阪府	7	0	0	3	0	4	0
28 兵庫県	3	0	0	1	0	2	0
29 奈良県	1	0	0	0	0	1	0
30 和歌山県	0	0	0	0	0	0	0
31 鳥取県	0	0	0	0	0	0	0
32 島根県	0	0	0	0	0	0	0
33 岡山県	3	0	0	1	1	1	0
34 広島県	0	0	0	0	0	0	0
35 山口県	0	0	0	0	0	0	0
36 徳島県	0	0	0	0	0	0	0
37 香川県	0	0	0	0	0	0	0
38 愛媛県	0	0	0	0	0	0	0
39 高知県	0	0	0	0	0	0	0
40 福岡県	1	0	0	0	0	1	0
41 佐賀県	0	0	0	0	0	0	0
42 長崎県	0	0	0	0	0	0	0
43 熊本県	0	0	0	0	0	0	0
44 大分県	0	0	0	0	0	0	0
45 宮崎県	0	0	0	0	0	0	0
46 鹿児島県	0	0	0	0	0	0	0
47 沖縄県	1	0	0	0	0	1	0
合計	74	0	0	20	1	51	2

## 青森労働局管内女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業

平成28年7月13日現在

	企業名	認定段階	所在地	認定年月	常時雇用する労働者数
1	株式会社青森銀行	2段階	青森市	平成28年4月	2,213名
2	株式会社横浜ファーマシー	3段階	北津軽郡板柳町	平成28年6月	748名
3	株式会社みちのく銀行	3段階	青森市	平成28年7月	2,240名

※労働者数は認定申請時点の人数