



千葉労働局発表  
令和2年10月30日

【照会先】  
千葉労働局雇用環境・均等室  
室長 荒井 直子  
室長補佐 北川 仁  
(直通電話)043(221)2307

報道関係者 各位

## 県内初 造園建設業の「えるぼし認定」

—株式会社新松戸造園（松戸市）—

千葉労働局（局長 友藤 智朗）は、このたび、女性活躍推進法に基づき、株式会社新松戸造園をえるぼし認定しましたので、以下のとおり認定通知書交付式を行います。

同社は、女性活躍推進法が施行される以前から女性の就業問題に着眼し、職場環境の改善や育成プログラムの見直し等に取り組んできた企業です。

今回の認定は、未経験からの挑戦を後押しし、働きたい女性がより活躍できるようサポートし、後進の育成、人財確保にもつながったことを評価したものです。（詳細は「別添資料1」）

是非、当日のご取材をお願いします。

### ○認定通知書交付式

日時：令和2年11月19日（木）14時00分より

場所：千葉労働局 局長室

（千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎2階）

※撮影、傍聴可。取材御希望の方は、別紙により御連絡下さい。

### ○認定企業

株式会社新松戸造園（松戸市）

【業種（大分類）：建設業／労働者数：27名】

【認定段階3】※認定制度については別添資料3参照。



えるぼし認定マーク

### <添付資料>

資料1 えるぼし認定企業の紹介

資料2 女性活躍推進法に基づく認定企業名一覧

資料3 認定の段階について

資料4 女性活躍推進法について

## [認定の段階:3段階目]

## 株式会社新松戸造園 (松戸市)

代表取締役 松戸 克浩



【業種:造園建設業/労働者数:27名】

女性活躍推進法の施行以前より女性の就業問題に着眼し、職場環境の改善や育成プログラムの見直しを行っている。

現場で働く女性管理職の活躍をホームページ等から発信するなど、女性に敬遠されがちな業種というイメージの払拭に努め、人財確保もしやすくなっている。

人財育成の一環として、未経験者のやる気を尊重しており、資格取得費用を会社で負担するほか、事業主自らが講師を引き受けるなど、知識・技術力等のスキルアップを後押ししている。

また、組織や経営の意思決定に女性労働者をはじめ多様な視点が入ることのメリットを社内で共有することにより、社員全体の昇進意欲の促進と活性化等企業全体の意識改革につながっている。

### (具体的な取組)

- 1 採用者数に占める女性の割合を 20%以上とする。
  - ・現場で活躍する女性社員の意見から改善点を抽出
  - ・積極的に取り組む企業情報の発信
- 2 女性管理職を 1 名以上登用し、働き続けられるための環境を整備。
  - ・資格取得や研修会等への参加を推進し、キャリアアップをサポートする。

### <認定基準を満たす項目の実績>

#### 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以上であること。

(※) 正社員に雇用管理区分なし。

➢ 女性割合 26.9% > 産業平均値:建設業 14.1%

#### ② 継続就業

「女性労働者の平均勤続勤務年数」÷「男性労働者の平均勤続勤務年数」が7割以上であること。

➢ 女性:13.29 / 男性9.16 = 1.45 ≥ 0.7

#### ③ 法定外労働時間数

過去1年間の各月の法定外労働(法定時間外労働と法定休日労働)の合計時間数が各月すべて45時間未満であること。

➢ 雇用管理区分全て各月45時間未満

#### ④ 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。

➢ 管理職に占める女性労働者の割合:11.1% > 産業平均値 2.9%

#### ⑤ 女性のキャリアアップの制度があること

➢ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用(実績1名)



## 千葉県内のえるぼし認定企業一覧

令和2年10月1日現在(認定順)

※認定は評価項目(5項目)を満たす項目数に応じて3段階あり、「認定段階3」は5つ全て、「認定段階2」は3つ又は4つ、「認定段階1」は1つ又は2つの基準を満たす場合に認定を受けることができます。

### 【認定段階3】

	企業名	認定年	所在地	業種	規模	認定
1	イオンモール株式会社	2016年	千葉市	不動産業、物品賃貸業	A	★★★
2	株式会社千葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
3	株式会社千葉興業銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
4	イオン株式会社	2016年	千葉市	分類不能の産業	A	★★★
5	イオンアイビス株式会社	2016年	千葉市	その他サービス業	A	★★★
6	イオンマーケティング株式会社	2016年	千葉市	情報通信業	C	★★★
7	ちばぎん証券株式会社	2016年	千葉市	金融業、保険業	B	★★★
8	ミニストップ株式会社	2016年	千葉市	小売業	A	★★★
9	ちばぎんコンピューターサービス株式会社	2016年	千葉市	情報通信業	B	★★★
10	イオン保険サービス株式会社	2017年	千葉市	金融業、保険業	A	★★★
11	株式会社マツモトキヨシ	2018年	松戸市	小売業	A	★★★
12	イオンコンパス株式会社	2018年	千葉市	旅行業	A	★★★
13	株式会社QVCジャパン	2018年	千葉市	小売業	A	★★★
14	エムエルアイ・システムズ株式会社	2019年	柏市	情報通信業	B	★★★
15	株式会社アクティブブレインズ	2020年	千葉市	情報通信業	C	★★★
16	株式会社マブチモーター	2020年	松戸市	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業	A	★★★
17	株式会社新松戸造園	2020年	松戸市	建設業	C	★★★

### 【認定段階2】

	企業名	認定年	所在地	業種	規模	認定
1	株式会社イオンファンタジー	2016年	千葉市	生活関連サービス業、 娯楽業	A	★★
2	株式会社京葉銀行	2016年	千葉市	金融業、保険業	A	★★
3	東洋エンジニアリング株式会社	2019年	習志野市	学術研究、 専門・技術サービス業	A	★★

規模：A 301人以上 B 101人～300人 C 100人以下

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。

<p><b>1 段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 下段の認定基準に掲げる5つのうち<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>に毎年公表していること。</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><b>2 段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 下段の認定基準に掲げる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>に毎年公表していること。</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><b>3 段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 下段の認定基準に掲げる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>に毎年公表していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

### （ 認定基準 及び 計算方法 ）

評価項目	基準値（実績値）
①採用	<p>i) 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)            又は            ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること            ① 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            ② 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以上であること</p>
②継続就業	<p>i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること            ① 「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            ② 「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8割以上であること            ii) i)を算出することができない場合は、以下でも可。            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</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) 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            (※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>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下A～D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</p>

#### ★上記「基準」以外のその他の基準

- 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。
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。
- 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。

## 【プラチナえるぼし認定】

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します。(令和2年6月1日～認定開始)

**認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、<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、その選任状況を「<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>● 12～16ページに掲げる「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」の<b>5つの項目全て</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> <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項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表</b>していること。</li> </ul>
---	--

### （ 認定基準及び 計算方法 ）

評価項目	基準値（実績値）
①採用	えるぼし認定と同様
②継続就業	i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること ①「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8割以上であること ②「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9割以上であること ii) i)を算出することができない場合は、以下でも可。 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
③労働時間等の働き方	えるぼし認定と同様
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の1.5倍以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） ただし、1.5倍後の数字が、 ii) 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上（※）であること （※「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域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つ下位の職域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。） iii) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること ①正社員に占める女性比率の8割の値 ②40%
⑤多様なキャリアコース	えるぼし認定と同様

#### ★上記「基準」以外のその他の基準

- 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。(えるぼし認定と同様)
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。(えるぼし認定と同様)
- 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められ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。
- 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項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
- 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。
- 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。(えるぼし認定と同様)

## 一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「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）が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から、一般事業主に関する部分が施行されています。また、令和2年4月から改正法が順次施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、
  - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b) **2つ以上の数値目標**（※ 以下の2つの区分からそれぞれ1つずつ項目を選択）、(c)取組内容、(d)取組の実施時期 を盛り込んだ行動計画の策定、策定した行動計画の全ての労働者への周知及び外部への公表
    - ※ ・ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
    - ・ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
  - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表
 が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が101人以上～300人の事業主については、令和4年4月1日から上記①～④（数値目標は1つ以上）が義務となります。
 

常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、上記①～④が努力義務となっています。

詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」をご参照ください。

## 認定制度とは

- 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により、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が期待できます。

例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

えるぼしマーク(1～3ツ星)／プラチナえるぼしマーク



○ 認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

のQ & Aもご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

# 取材連絡票

【千葉労働局 雇用環境・均等室 指導部門 FAX：043-221-2308】

取材御希望の方は、令和2年11月17日（火）までに本紙にて御連絡下さい。

会社名	
取材担当者 連絡先	担当者  TEL  FAX
認定企業への インタビュー希望	有 ・ 無
放映・発表予定日等	(日) 令和 年 月 日頃  (時間) 午前・午後 時 分頃  番組名・紙面等の予定 ( )  未定
交付式以外での 取材希望・その他 連絡事項	

※取材についての問い合わせは、

千葉労働局雇用環境・均等室 指導部門（043-221-2307）まで