

報道関係者 各位

令和6年4月15日発表

【照会先】

雇用環境・均等部 指導課

課長 古市 嘉寛(内線 4550)

課長補佐 内田 トヨ子(内線 4558)

(代表電話)092 (411) 4861

(直通電話)092 (411) 4894

## 福岡県初！株式会社ペンシルが プラチナえるぼし認定を取得！！ ～4月23日に認定通知書交付式を行います～

福岡労働局(局長 小野寺 徳子)では、株式会社ペンシル(代表取締役社長 倉橋 美佳氏)を女性活躍推進法に基づきプラチナえるぼし企業として認定しました。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業(注1)がさらに女性の活躍推進に取り組み、その取組状況が特に優良と認められた場合の認定制度であり、**福岡県内では、同社が初めての認定企業となります。**

### 認定通知書交付式

- 1 日時 令和6年4月23日(火) 16:00～
- 2 場所 福岡合同庁舎 新館5階 局長室  
福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号

※取材・撮影可。取材を希望される方は、開催日までに指導課までご連絡ください。

(注1)えるぼし認定について

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。令和6年3月31日時点の福岡県内のえるぼし認定企業は70社です。

<資料>

- 1 プラチナえるぼし認定企業の取組状況
- 2 えるぼし・プラチナえるぼし認定制度について



## プラチナえるぼし認定企業の取組状況

### 1 企業の概要

企業名：株式会社ペンシル  
 代表者：代表取締役社長 倉橋 美佳  
 所在地：福岡市中央区  
 事業内容：情報通信業  
 労働者数：95名（男56名、女39名）



プラチナくるみん  
 も取得しています！

### 2 一般事業主行動計画の内容と取組結果

(1) 計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日

(2) 行動計画の内容

#### 【目標】

ダイバーシティ経営推進に基づき、多様な人材が活躍し続ける環境維持向上のための取組みを実施、継続する。

#### 【取組内容】

- ◆従業員一人ひとりに対して、四半期ごとに個々のキャリアプランを作成するための中長期的な目標設定と振り返り個別面談を実施。
- ◆出産、子育てを経験しながら働き続けるキャリアイメージ形成を支援するための「女性のキャリアアップセミナー」（男女ともに参加）を実施。
- ◆男性の育児参加推進に向けた情報発信として、社内イントラネットにて育児休業に係る制度の周知や男性の育休経験者で構成された「パパ座談会」を実施。
- ◆早ペン（始業終業時間の繰り上げ勤務）、短ペン（短時間勤務）、家ペン（在宅勤務）を導入し、自由に多様な働き方を選択できる制度を整備（ダイバーシティ雇用形態）。
- ◆メンター制度の実施、継続。
- ◆従業員からの質問に対して、経営層が回答や意見交換を行うことで、企業理念を浸透させ、従業員の継続就業に繋がる取組みを実施。





### 3 プラチナえるぼし認定に係る実績

【評価項目1】 採用（抜粋）	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。 直近事業年度における正社員に占める女性比率 39.8% （産業平均値 情報通信業24.0%）
【評価項目2】 継続就業（抜粋）	「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 女性：6.6年 男性：6.9年 $6.6 \div 6.9 \approx 0.96$ （8割以上）

【評価項目3】 労働時間等の働き方	直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満。
【評価項目4】 管理職比率	直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 16.7% (産業平均値 情報通信業 8.2%)
【評価項目5】 多様なキャリアコース	直近の3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況 ア 通常の労働者への転換、派遣労働者への雇入れ：2人 イ 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：2人 エ 概ね30歳以上の女性の正社員としての採用：1人
○ 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。	
○ 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。	
○ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、16項目を「女性の活躍推進企業データベース」に公表。	

# 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) <u>「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<b>8割以上</b>であること。</u></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。