

岐阜労働局発表
令和2年5月28日(木)

担 当	岐阜労働局 雇用環境・均等室 監理官 筒井 俊幸 室長補佐 青木 賢次 電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055
--------	-------------------------------------------------------------------------------

西濃地域初！えるぼし認定企業が誕生！

認定通知書交付式を開催します

岐阜労働局（局長 畑 俊一）は、令和2年5月7日付けで女性活躍推進法に基づき以下の企業を認定しました。

岐阜労働局管内のえるぼし認定企業は合計7社となりました。

本認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が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。

認定は評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。（裏面参照）

女性活躍推進法・えるぼし認定



2段階目

株式会社 セントラルパートナーズ

（大垣市内 金融業、保険業）

*実施状況については別添1を参照ください

今般、下記のとおり、えるぼし認定通知書交付式を開催します。




認定通知書交付式 ※当日の取材をお願いします。

場所▶ 大垣市役所4階 公室1

（大垣市丸の内2丁目29番地）

日時▶ 令和2年6月15日（月）13:00～

えるぼし認定基準

 1 段階目	 2 段階目	 3 段階目
<p>1. 【5つの基準（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）】のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること。</p> <p>2. 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。</p>	<p>1. 【5つの基準（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）】のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること。</p> <p>2. 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。</p>	<p>1. 【5つの基準（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）】の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。</p>
<p><上記以外の認定基準（1段階目～3段階目共通）></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。 3. 認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過していること。 4. 青少年の雇用の促進等に関する法律第11条の規定により、公共職業安定所が求人者の申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。 5. 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。 		





株式会社セントラルパートナーズ (大垣市)

常時雇用する労働者数：230名

産業分類：金融業、保険業



★ 4つの評価項目の基準を満たしており、えるぼし（2段階目）に認定しました。

評価項目	認定基準	実績
1 採用	男女別の採用における競争倍率が同等程度 (女性の競争倍率×0.8<男性の競争倍率) ※雇用管理区分ごとに算出 ※競争倍率は直近の3事業年度の平均値の (応募者数÷採用者数)で算出。 ※期間の定めのない労働契約締結を目的とするものが対象者。	【競争倍率】 正社員(営業系)：女性 2.34 倍(2.92 倍×0.8)<男性 2.36 倍 正社員(管理系)：女性 1.34 倍(1.67 倍×0.8)<男性 13 倍 ※女性の競争倍率×0.8は男性より低い。 
2 継続就業	男性労働者の平均継続勤務年数に対する、女性労働者の平均継続勤務年数の割合が0.7以上 (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≧0.7) ※雇用管理区分ごとに算出 ※期間の定めのない労働契約締結を目的とするものが対象者。	【平均継続勤務年数】 正社員(営業系)：(女性 3.39÷男性 5.78) 0.59 < 0.7 正社員(管理系)：(女性 6.11÷男性 8.25) 0.74 ≧ 0.7 【当該基準に関する取組】 女性の出産後の時短勤務制度、子の看護休暇制度の周知や情報提供を行っている。 【正社員(営業系)の改善実績】 (2017年) 0.46 ⇒ (2018年) 0.55 ⇒ (2019年) 0.59 ※正社員(営業系)については基準を満たさないが、基準に関する取り組みを実施し、2年以上連続して実績が改善している。
3 労働時間等の働き方	労働者の月別平均残業時間が各月ごとに45時間未満 ※平均残業時間は、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時間とする。 ※雇用管理区分ごとに算出 ※直近の事業年度の月別平均残業時間が全て45時間未満	【月別平均残業時間(最長の時間)】 正社員：(営業系) 40.1 時間、(管理系) 27.9 時間 契約社員：(営業系) 1.8 時間、(管理系) 3.3 時間 クルー：(営業系) 0.0 時間、(管理系) 0.0 時間 ※雇用管理区分ごとの月別平均残業時間の最長の時間が45時間未満である。 
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 ※産業ごとの平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類を基本に過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページに掲載。	【管理職に占める女性労働者の割合】 13.8% ※金融業、保険業の平均値(11.5%)以上である。 
5 多様なキャリアコース	直近3事業年度のうち、以下について1項目以上の実績を有する A 女性の非正規社員から正社員への転換、又は女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇い入れ B 女性の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	【各項目の実績】 A 3人 B なし C なし D なし ※1項目において実績がある。 

株式会社 セントラルパートナーズ

ご挨拶

時代の趨勢である自由化と規制緩和の流れの中で、金融市場を取り巻く環境も大きく変化してきております。当社の主力商品である保険においても、保険料率の自由化、保険商品及び販売チャネルの多様化といった大きな市場の変化にさらされています。

従来死後のリスクをカバーする遺族保障を中心としたものだけではなく、世界一の長寿国として医療や介護・年金といった新たな問題を日本の国民は対処していかなければならず、社会構造の転換期でもあります。しかしながら世帯加入率が9割を超える生命保険ですが、その一方で、自分の加入している保険の保障内容をすべて把握されていらっしゃる方が非常に多いのも事実ではないのでしょうか。

当社では、常にお客様の立場・視点に立ち、お客様ごとのライフプランにあわせてご提案を行っております。お客様が必要とする情報を、すばやくかつ的確に提供し、ご提案するというコンサルティングサービスでお客様の満足度を高めることが、当社の事業の拡大へと繋がっていると考えております。また、このようにお客様ごとのコンサルティングの必要性は保険に限ったことではありません。

今後、さらに金融業界における業種間の垣根が無くなるにつれ、銀行・証券を含めた金融サービス全般においてその必要性はますます高まるものと考え、当社もお客様のお役に立てるサービスの拡充をはかって参る所存でございます。

当社の目標は、様々な金融商品を通じて、お客様の一生にわたる経済的なリスクを軽減し、安心した生活を送れるため、また資産形成のための最適なアドバイスを行っていくことでございます。

人生のパートナーとして「常にお客様に選ばれ続けるライフマネー支援企業」でありたいと願っております。



代表取締役社長
長澤 篤浩

沿革

2006年1月	(株)エスケアエイ(ジャスダック上場企業)の出資を受け、資本金9,000万円にて岐阜県大垣市に設立
2006年4月	アリコジャパン(現メットライフ生命保険株式会社)の代理店として登録、営業開始 約30名でスタート
2007年2月	累計でのアリコ代理店として、契約件数東海NO.1 アリコ代理店として初めて設計型保険商品の募集・販売をスタート
2008年7月	青森県青森市に東北支店を開設
2009年4月	アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社)の保険商品の取扱を開始
2009年12月	資本金を5,000万円増資し、1億4,000万円に
2012年8月	アフラックにて日別獲得保険料が電話セールス部門で全国1位を獲得
2013年4月	プライバシーマーク取得 認定番号 第19000800(01)号
2013年11月	新潟県新潟市中央区に新潟支店を開設
2013年12月	アクサ生命保険株式会社の保険商品の取扱を開始 資本金を5,000万円増資し、1億9,000万円に
2014年4月	岐阜労働局及び(社)岐阜県労働基準協会連合会より「はつらつ職場づくり宣言」事業場に認定
2015年11月	青森市より「あおもり健康アップ実践企業」に認定 新潟県より「ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)」に認定
2016年10月	岐阜県より「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定 青森県より「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定
2017年2月	朝日生命保険相互会社の保険商品の取扱を開始
2017年8月	青森県より「あおもり働き方改革宣言企業」に認定
2017年11月	FWD富士生命保険株式会社の保険商品の取扱を開始
2017年12月	岐阜労働局及び(社)岐阜県労働基準協会連合会より「新はつらつ職場づくり宣言」事業場に認定 新潟県より「元気いきいき健康企業」に認定
2018年5月	新潟県より「イクメン応援プラス企業」に認定 青森県より「あおもりイクボス宣言企業」に認定
2018年7月	新潟県より「にいがた子育て応援プラス企業」に認定
2019年1月	青森県より「あおもり働き方改革宣言企業」に認定
2019年7月	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社の保険商品の取扱を開始

大垣本社

〒503-0917
岐阜県大垣市神田町1-1 弘光舎ビル5階
TEL:0584-83-4021 FAX:0584-83-4022

- ・JR大垣駅～徒歩15分
- ・養老鉄道 西大垣駅～徒歩10分
- ・名阪近鉄バス「大垣市役所」バス停～徒歩5分

東北支店

〒030-0802
青森県青森市本町1-3-9 ニッセイ青森本町ビル8階
TEL:017-732-5182 FAX:017-732-5179

- ・JR、青い森鉄道 青森駅～徒歩20分
- ・青森市営バス「市役所前」バス停～徒歩1分

新潟支店

〒950-0088
新潟県新潟市中央区万代4-4-27NBF新潟テレコムビル10階
TEL:025-368-8877 FAX:025-368-8899

- ・JR新潟駅～徒歩15分
- ・新潟交通バス「万代シティ」バス停～徒歩1分

会社概要

商号	株式会社セントラルパートナーズ
本社	岐阜県大垣市神田町1-1 弘光舎ビル5階
支店	東北支店 青森県青森市本町1-3-9 ニッセイ青森本町ビル8階 新潟支店 新潟県新潟市中央区万代4-4-27 NBF新潟テレコムビル10階
設立	平成18年1月17日
資本金	19,000万円
株主	株式会社サカイホールディングス…68.5% 株式会社ニュートーン・フィナンシャル・コンサルティング…31.5%
事業内容	生命保険・損害保険の募集業務及び付帯業務、通信販売
代表者	代表取締役社長 長澤 篤浩
従業員数	235名 (2019年4月末)
取扱保険会社	メットライフ生命保険株式会社・アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社) アクサ生命保険株式会社・朝日生命保険相互会社・FWD富士生命保険株式会社・ あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

当社の理念

お客様と共にお客様の明日を考える

お客様一人一人にとって「今」が違うと同様、思い描く「明日」も異なるはずですが、お客様の「明日」を共に考え、「今」そして「将来」において最適な保険をご提案させていただきます。これが私たちの仕事です。



事業内容

傷疾病介護保険などの第三分野商品を中心に販売する保険代理店です。複数社の保険会社を扱ひ、岐阜・青森・新潟の3拠点からお客様のニーズに合わせた保険商品を提供しています。日本全国のお客様に向けて通販型提案を行うコールセンターと、地域密着型を目指した近隣地域への訪問型提案を両立し、お客様満足度No.1の代理店を目指しています。



福利厚生等

諸手当	資格手当(保険資格の取得・保有状況により支給) 通勤手当	住宅手当 扶養手当等
待遇	社会保険完備(健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険) 社員旅行(R1年タイ、H30年ハワイ、H29年・H23~27年 Guam、他 韓国等) 健康診断・歯科検診・インフルエンザ予防接種補助 永年勤続表彰 育児支援(育児指導書等の贈呈・出産手当金・出産育児一時金等)	社宅制度 社員保養研修所 (長野県駒ヶ根市) 従業員持株会 慶弔見舞金
賞与	賞与年2回(7月・12月) ※実績による	
休日休暇	月9日(会社カレンダーによる、原則土・日・祝日で設定) 夏季休暇・冬季(年末年始)休暇 GW休暇 年次有給休暇	特別休暇(慶弔等) パースデー休暇 出産休暇 育児休業



<http://www.centralpartners.co.jp/>



岐阜県内のえるぼし認定企業一覧

令和2年5月28日現在

認定年	企業名	所在地	業種	企業規模	段階
2020年	株式会社セントラルパートナーズ	大垣市	金融業,保険業	230人	★★ 2段階目
2018年	株式会社ディマンシェ	岐阜市	卸売業,小売業	47人	★★ 2段階目
	伏屋社会保険労務士事務所	岐阜市	学術研究, 専門・技術サービス業	39人	★★ 2段階目
2017年	医療法人和光会	岐阜市	医療,福祉	858人	★★★ 3段階目
2016年	株式会社十六銀行	岐阜市	金融業,保険業	4,723人	★★★ 3段階目
	たんぼぼ薬局株式会社	岐阜市	卸売業,小売業	958人	★★★ 3段階目
	株式会社中広	岐阜市	情報通信業	444人	★★ 2段階目

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・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の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

(※) 2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。

A社の行動計画期間（2020.6.30終期）

B社の行動計画期間（2020.3.31終期）

B社の行動計画期間（2020.4.1始期）

4月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.3.31 2020.4.1

4月1日時点では行動計画を策定し直す必要はありませんが、7月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.6.30 2020.7.1

Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・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の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・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の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

「プラチナえるぼし」認定の創設 (2020年6月1日施行)

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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します。
- **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。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・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「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」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。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、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を期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし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**。

▶▶ 認定の段階

<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。

お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく認定を取得しましょう！

女性の活躍推進に関する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。

事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！



認定マーク
「えるぼし」

- 「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する)など様々な意味があります。
- 「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

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28年4月1日から全面施行されています。

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)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
 - 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300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者


※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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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ができ、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を期待できます。

- 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

○ 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！

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(P.6～)も
当ページからダウンロードができます。

公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)等が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**




- ・ 各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加点評価するよう定められています。(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針)
- ・ これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

(法施行前からの実績を含めることが可能)

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>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」(詳細はP.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 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、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など (**「注意事項」を参照**)

注意事項

- 以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。(詳細は厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」を参照)

- ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
- ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
- ③不正の手段により認定を受けたとき

※女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、

- ・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で評価した項目について、**基準の9割未満の状態が2年間継続した**場合
- ・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を満たす事項の公表について**認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った**場合
- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告された場合
- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表された場合
- ・労働保険料未納の場合
- ・長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正する意志がない場合
- ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反した場合
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表された場合 など

- 認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

認定基準及び計算方法

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

- ・女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・中途採用を含む
- ・直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
 $\{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」\} \div 3$

【評価項目2：継続就業】（区）

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0.7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）

又は

②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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かつ**新規学卒採用者等に限る**）

- ・女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす
- ・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。）

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

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

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

$[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数}」] \div 「対象労働者数」 < 45 \text{ 時間}$

- ・対象者について、以下のA及びBを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする

【評価項目4：管理職比率】

①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

又は

②『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0.8以上であること

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計
「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
- ・産業ごとの平均値
産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）に掲載。
- ・1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（*）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- ・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は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（派：雇入れ）
- 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

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
 - ※「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、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において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、パートタイム労働者 など)
- 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。）。
また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- 「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

女性の活躍推進企業データベース

認定を申請する際は、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」（以下「データベース」という。）に実績等を公表してください。

- P. 3～4 に掲げる基準を満たした場合は、その実績をデータベースに公表してください。
- P. 3～4 に掲げた基準のうち、満たさない基準については、当該基準に関連する取組の実施状況をデータベースに公表してください。
- 認定取得後の実績や取組状況についても、毎年1回以上、データベースで公表してください。

※策定した行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご活用ください。

女性の活躍推進企業データベース



<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

【検索結果一覧画面】のイメージ

企業名	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	企業認定等	均等・高立推進企業表彰	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)】			2. (1)採用における男女別の競争倍率【項目2(1)(定義)】 又(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)】			
				基幹的な職種/正社員	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/正社員	男性	女性
A社	○	○	○	基幹的な職種	30 %	(注)	(1)	基幹的な職種	5 倍	10 倍
B社	○	○	○	基幹的な職種	35 %	(注)	(1)	基幹的な職種	4 倍	5 倍
C社	○	○	○	基幹的な職種	45 %	(注)	(1)	基幹的な職種	12 倍	15 倍

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】のページ

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成28年度

認定基準に関する実績

【評価項目1:採用】(区)

(1) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)
正社員	6.8 倍	11.8 倍
正社員	5.1 倍	8.9 倍
正社員	4.2 倍	6.3 倍

>本項目の説明を見る

【評価項目2:継続就業】(区)

(1) 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)
正社員	15.69 年	17.18 年

>本項目の説明を見る

【個別企業詳細画面】のイメージ

企業名: C社(〇〇業)
法人番号: 1234567890123
企業認定等: 〇〇業認定
均等・高立推進企業表彰: 〇〇業表彰
厚生労働省推薦企業 平成〇〇年度
(総合)25% (一般)179% (1-1)190%
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)男性:30倍、女性:40倍 (一般)男性:11倍、女性:120倍 (1-1)男性:10倍、女性:170倍 ※2(1)
2(1) 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)(定義)】
2(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)】
(総合)20% (一般)190% (1-1)185% (兼業)185%
3 労働者に占める女性労働者の割合
(総合)男性:12年、女性:19年 (一般)男性:13年、女性:18年 (1-1)18年、女性:21年
4(1) 女性の平均継続勤務年数の差異【項目3(定義)】
平均年齢(合計、男性、女性):合計:45歳、男性:42歳、女性:47歳
新入社員(2019年度)採用率(男性、女性):男性:180%、女性:185%
雇止め率:10%
賞与支払率:100%
平均年収:450万円
女性雇用に関する目標:2020年までに管理職比率を30%とする。
17 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的取組、たいり項目等))
企業コード: 1234567890
①企業規模: 中小企業
②業種の種類及び等級: 商品の販売、A等級
③業種の有効期間: 平成25-26-27年度
④業種別区分: 製造業
⑤営業日番号: 229、306、315
掲載日:〇〇年〇〇月〇〇日
女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。
1. 計画期間:平成28年4月1日～平成30年3月31日
2. 目標: 管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。
3. 取組内容と実施時期
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

※上記は、認定に関して必要となる実績等の公表に関する注意事項です。情報公表をデータベースで行う際には、データベース内の「活用ナビゲーション」に掲載している記入要項をご確認ください。

認定申請書の記載例

認定申請を行うときは、①から④の書類を添付してください。
また、認定申請書の記載の方法については、以下の記載例を参考にしてください。

<必要書類>

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ③ 申請書3の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）(P.10参照)
- ④ 申請書4及び5の公表を明らかにする書類（公表先のデータベース画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）

申請書を提出する日を記入してください。

（日本工業規格 A 列 4 番）

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 29 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) かぶしがいしゃ えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

(ふりがな) まるまる
(法人の場合) 代表取締役 〇〇〇〇 印

主たる事業 (大分類: 製造業)
※製造業のみ記入 (中分類: 食料品製造業)

住 所 〒 100 - 〇〇〇〇
東京都千代田区〇〇〇

電 話 番 号 △△ - △△△△ - △△△△

認定段階 1 の場合

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

- 記
1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画
 - (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 29 年 4 月 1 日
 - (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 東京 労働局長
 - (3) 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日

2. 常時雇用する労働者の数 581 人
 - 男性労働者の数 327 人
 - 女性労働者の数 254 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況 (直近の事業年度をXとする。以下同じ。)

① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率 (記載要領7を参照)

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均	総合職	44.11	30.18	35.29
	一般職	14.97	13.80	11.98

② (①の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B)/(A)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				0.68 (総合職)
①の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均	総合職	42.14	25.58	0.61
	総合職	47.43	26.31	0.55
①の前々年度までの 3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均				

1 (1)～(3) 都道府県労働局に一般事業主行動計画策定届を提出した日、一般事業主行動計画策定届を提出した都道府県労働局名、計画期間を記入してください。

2 この申請書を提出する日又は提出前の「常時雇用する従業員数」(P.1参照)を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

3-(1) 数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(1)-② ①が(C) ≥ (B)の場合は記入してください。
※(C) < (B)の場合は記入不要です。
2年連続で実績値が改善されているかを確認します。

この認定申請についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

認定申請の担当部局名 〇〇〇〇部
(ふりがな) まるまる
担当者の氏名 〇〇〇〇

申請を行う一般事業主の氏名(記名押印又は自筆による署名)又は名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名(記名押印又は自筆による署名)、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

主たる事業は、日本標準産業分類に掲げる大分類(製造業は、大分類及び中分類)を記入してください。

分類については、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(詳細はP.1参照)に掲載しているため、ご参照の上記入ください。

3 記載欄が足りない場合は、適宜、表を作成いただき、申請書に添付いただいても結構です。

雇用管理区分の名称は、通常、事業所で称している名称を記載ください。

なお、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することができます。

3-(2)

各雇用管理区分について、(i)の「平均継続勤務年数の男女差」、(ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合」の2項目のいずれかの項目を満たすように記入してください。

3-(2)-(i)

期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象になります。

(2) 継続就業に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)
(i) 平均継続勤務年数の男女差 (記載要領8を参照)

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	一般職	10.07	10.64	0.95

3-(2)

数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(2)-(i)-②

①が(C) < 0.7の場合は記入してください。

※ (C) ≥ 0.7の場合は記入不要です。

② (①の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

3-(2)-(ii)-②

①が(C) < 0.8の場合は記入してください。

※ (C) ≥ 0.8の場合は、記入不要です。

(X-1)年度、(X-2)年度において、それぞれの事業年度の9～11事業年度前に採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち、(X-1)年度、(X-2)年度の時点で引き続き雇用されていた者の割合を記入してください。

(ii) 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合 (記載要領9を参照)

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	総合職	0.41	0.63	0.65

3-(2)-(ii)

9～11事業年度前に採用された労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。)のうち雇用されている者の割合を記入してください。

② (①の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度	総合職	0.43	0.68	0.63
(X-2)年度	総合職	0.30	0.67	0.45

3-(3)-②

①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある場合は、記入してください。
※45時間以上の月がない場合は記入不要です。
左欄に1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が月45時間以上の月の数を記入してください。
右欄に1年間の1月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

3-(4)

(i)の「管理職に占める女性労働者の割合」又は(ii)の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」のどちらかを選んで記入してください。

3-(4)-(i)-②

①の割合が産業平均値未満である場合は、記入してください。
※産業平均値以上の場合は記入不要です。

3-(4)-(ii)

「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度の開始の日」に課長級より一つ下の職階にいた女性(男性)労働者の数の割合の直近3事業年度の平均値を記載してください。
数値は、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)

数値は、小数点以下がある場合には**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)-①

1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

① 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

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度	総合職	32.1	38.5	47.2	27.6	27.8	24.5
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	31.4
	一般職	10.7	10.9	11.4	15.2	13.9	14.1
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		14.3	13.5	14.2	14.6	14.7	15.1

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

①を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (※①の事業年度)	総合職	1	29.8
(X-1)年度	総合職	2	33.1
(X-2)年度	総合職	3	33.5

(4) 管理職に関する状況 (i又はiiのうちいずれかを記入)

(i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を参照)

① 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

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度	7.9	4.8

基準クリア

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領12を参照)

① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

3-(4)-(i)-① 産業平均値は、日本標準産業分類に掲げる大分類(製造業は、大分類及び中分類)を元に厚生労働省が定めています。

厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(詳細はP.1参照)に掲載しているので、ご参照の上、記入ください。

「管理職に占める女性労働者の割合」は、**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(4)-(ii)-②

①が(C) < 0.8の場合は記入してください。

※(C) ≥ 0.8の場合は記載不要です。

直近の事業年度Xから見て、(X-1)～(X-3)年度、(X-2)～(X-4)年度のそれぞれの3事業年度の平均した女性(男性)労働者の課長への昇進割合を記載してください。

② (①の(C)が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均			
①の前々年度までの3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均			

3-(5)

大企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずアを含む)、中小企業は1項目以上記入する必要があります。

該当する措置を○で囲み、該当人数を記入してください。

(5) 多様なキャリアコースに関する状況
(直近の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)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～ (X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	3
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用(定年後の再雇用を除く。)	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

基準クリア

【注意】

基準を満たしていない場合は、別途、「女性活躍推進法認定申請関係書類」(詳細はP.10参照)に必要事項を記載してください。

4 3で基準を満たした項目について、実績を公表した日を記入してください。

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日(該当するもののみを記入)

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成 29年 3月 15日
(5) 多様なキャリアコース	平成 29年 3月 15日

4及び5

厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(詳細はP.5参照)です。

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日(該当するもののみを記入)

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況	/	平成 29年 3月 20日
(2) 継続就業に関する状況		平成 29年 3月 20日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 29年 3月 20日
(4) 管理職に関する状況		平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成 年 月 日

5 3で基準を満たさなかった項目について、取組の実施状況を公表した日を記入してください。

※3-(5)で、基準を満たさなかった3-(5)のア～エのうち実施した措置を記載してください。

認定申請は電子申請、郵送、持参により都道府県労働局宛てに行ってください。電子申請システムには下記URLからアクセスできます。

<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

実績を明らかにする書類（認定申請関係書類）

認定申請書3の実績を明らかにする書類として、以下の「女性活躍推進法 認定申請関係書類」を提出してください。様式については、厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページ（詳細はP.1参照）からダウンロードできますので、ご利用ください。

様式4	認定申請年月日	平成 ×年 ×月 ×日
女性活躍推進法 認定申請関係書類	一般事業主の氏名又は名称	株式会社KINTOU

直近の事業年度=X
例：平成29年度に認定申請を行う場合は、Xは28年度、X-1は27年度、X-2は26年度の状況を記載します。

※各単位省略
※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、適宜行をコピーして増やして下さい。

3(1)採用に関する状況

認定申請書3(1)①(B)欄に転記

①直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					労働局チェック欄 C<B
		応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	(A)*0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)		
総合職	X	200	50	4	4	3.2	100	50	2	2	<input type="checkbox"/>	
	X-1	200	50	4			100	50	2			
	X-2	200	50	4			100	50	2			
	X				0	0				0	<input type="checkbox"/>	
	X-1											
	X-2											
	X										<input type="checkbox"/>	
	X-1											
	X-2											

雇用管理区分が複数ある場合記入
足りない場合は適宜行をコピー

認定申請書3(1)①(A)欄に転記

認定申請書3(1)①「(A)*0.8=(C)」欄
に転記

全ての雇用管理区分がC<Bの場合は
3(1)は記入終了

C≥Bの雇用管理区分があった場合には、認定申請書当該雇用
管理区分についてのみ3(1)②の欄と当欄を記入
→X-3、X-4年度の実績をそれぞれ記入

②CがB以上の事業主のみ記入

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					(B)/(A)	労働局チェック欄
		応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)				
総合職	X	200	50	4	4	100	50	2	2	0.5	<input type="checkbox"/>		
	X-1	200	50	4		100	50	2					
	X-2	200	50	4		100	50	2					
総合職	X-1	200	50	4	3.5	100	50	2	2.16667	0.61905	<input type="checkbox"/>		
	X-2	200	50	4		100	50	2					
	X-3	100	40	2.5		100	40	2.5					
総合職	X-2	200	50	4	3.27778	100	50	2	2.61111	0.79661	<input type="checkbox"/>		
	X-3	100	40	2.5		100	40	2.5					
	X-4	100	30	3.33333		100	30	3.33333					

X-3、X-4の実績を記入

認定申請書3(1)②(A)欄にそ
れぞれ転記

認定申請書3(1)②(B)欄にそれぞ
れ転記

認定申請書3(1)②(B)/(A)欄にそれぞれ転記

改善が見られ
るか
(B/A値がアップし
ているか)

一般事業主行動計画の策定・認定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**へ
 【受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)】

	電話番号	FAX	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	〒060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	〒030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	〒020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	〒010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	〒990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	〒960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	〒310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	〒320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	〒371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	〒260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	〒102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	〒231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	〒950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	〒930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	076-221-3087	〒920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	〒910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	〒400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	〒380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	〒500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	〒420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	052-857-0400	〒460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階
三重	059-226-2318	059-228-2785	〒514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	〒520-0806	大津市打出浜14番15号滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	075-241-3222	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6949-6486	〒540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	〒630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	〒640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	〒690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	〒700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	〒730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	〒753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	〒770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	〒760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5210	〒790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	〒780-8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7167	0952-32-7159	〒840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	〒850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	〒860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	〒870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	〒880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	〒892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	〒900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階