

## 若者雇用促進法及び女性活躍推進法に基づく認定企業に認定通知書を交付

「若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業」として(社福)如水会(揖斐郡大野町、老人福祉・介護事業)、「女性活躍推進企業」として(株)ディマンシェ(岐阜市、インテリア用品販売業)が認定されました。

平成30年1月29日(月)岐阜労働局において、認定通知書交付式及び報道機関との意見交換会を行いました。



※写真左から 柘植ハローワーク揖斐所長、(社福)如水会竹市理事長、(株)ディマンシェ 三輪常務、稲原労働局長

報道機関との意見交換会

### ～認定通知書交付式後、意見交換を行いました～

局長：今回の認定を受けられた今の思いを一言ずついただけますか。

(社福)如水会：社会福祉法人として、岐阜と亀山で介護福祉施設を運営しています。さらに、今春から豊田で病院を開設します。女性が多い職場なので、女性が働きやすい職場環境を整備することで、若い人の定着にもつなげています。豊田の病院では、子供のいる職員が安心して働けるように保育所を併設し、地域の人にも利用可能として、地域に開かれた施設を目指しています。利用者に優しい福祉を提供するために、明るく、職員に優しい職場づくりに取り組んでいきたいと思っています。

(株)ディマンシェ：オーダーカーテンを中心にインテリア専門店を経営しています。多くの女性が妊娠・出産等のライフイベントにより、仕事との両立に悩む状況がある中、柔軟な働き方ができるようにして、安心して働くことができるようにしたいと考えたのが女性活躍に取り組んだきっかけです。「えるぼし」の取得を目指した理由は、女性が安心して働ける、頑張る女性を応援する職場であることをPRすることができると思ったこと、また、公共調達でも有利なことです。

設備や制度を充実させ、働きやすい職場づくりを更に促進していきたいと思っています。

局長：介護業界は特に求人・求職のミスマッチが高い業種ですが、人材の定着に工夫されていることは？

（社福）如水会：介護職はいわゆる「3k」職場と言われていて、社会的な地位も低い。処遇改善に取り組んでいますが、医療と比べると依然低い状況です。そんな中、人材の定着のため、女性が働きやすい働き方（フレキシブルな働き方、ライフワークに合わせた働き方）の体制づくりに取り組むことで、職員のモチベーションをあげています。

局長：定着のための工夫は？

（株）ダイヤモンド：業務を分業化しました。営業はコーディネートから発注まで幅広い仕事の内容であり、夜も対応しなくてはならないので、結婚、出産した社員にとっては負担が大きいものでした。

そこで、就業時間内の打ち合わせのみを担当する営業サポート職を設けたり、システムの導入で時間を短縮すること等で、営業利益を上げつつ、残業時間を少なくすることができ、結果、子育てと仕事を両立できる安心感を得ることができるようになりました。

局長：働き方改革は他にも非正規労働者の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備など、多岐にわたります。働き方改革の推進については、労使でともに取り組んでいただくことが一番の近道です。

岐阜労働局では、労使で認識を共有してもらい、一緒に働き方改革に取り組むことを目的として「新はつらつ職場づくり宣言」という制度を設けています。本日認定を受けられた2社におかれましても、是非、宣言していただき、更に働き方改革にお取り組みをお願いします。



# 株式会社ダイヤモンド (岐阜市)

常時雇用する労働者数 47 名 インテリア用品販売業

★ 3つの評価項目の基準を満たしており、えるぼし（2つ星）に認定しました。

評価項目	認定基準	実績
1 採用	<p><b>男女別の採用における競争倍率が同等程度</b> (女性の競争倍率×0.8 &lt; 男性の競争倍率)</p> <p>※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。 ※対象者は期間の定めのない労働契約締結を目的とするものに限る。</p>	<p><b>【競争倍率の実績】</b> 総合職：女性 7.97 倍 &gt; 男性 2.72 倍</p> <p>女性の競争倍率が男性より高く、基準を満たさない。 ただし、下記の取組を実施し、2年以上連続して実績が改善している。</p> <p><b>【当該基準に関する取組実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページにて認定や表彰の取得を紹介し、女性が働きやすい職場であることをPR。</li> <li>・採用面接に、女性面接官が参画し、採用選考における性別のバイアスの排除。</li> </ul> <p><b>【男性の競争倍率／女性の競争倍率の改善実績】</b>  <b>0.23</b> ⇒ <b>0.32</b> ⇒ <b>0.34</b>                      (2012～2014年) (2013～2015年) (2014～2016年)</p> <p>※一般職、技術職は採用が無く、パートは男性からの応募がないため、評価対象外。</p>
2 継続就業	<p><b>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</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≥0.7)</p>	<p><b>【平均継続勤務年数の実績】</b></p> <p>技術職（最も人数が多い雇用管理区分ではない）に女性労働者がいないため、当該項目は評価対象外。</p>
3 労働時間等 働きの方	<p><b>労働者の月別平均残業時間が毎月ごとに 45 時間未満</b></p> <p>※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 ※直近の事業年度の各月ごとの平均時間が全て平均 45 時間未満</p>	<p><b>【月別平均残業時間実績】</b> (最長の時間) 総合職 <b>7.7</b> 時間、一般職・技術職・パート <b>0</b> 時間</p> <p>雇用管理区分ごとの月別平均残業時間の最長の時間が <b>45 時間未満</b>である。</p>
4 管理職 比率	<p><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</b></p> <p>※産業ごとの平均値とは、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に掲載。</p>	<p><b>【管理職に占める女性の割合実績】</b> 「卸売業・小売業」の平均値 <b>5.7%</b> &lt; <b>57.1%</b> <b>平均値以上</b>である。</p>
5 多様な キャリア コース	<p><b>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</b></p> <p>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</p>	<p><b>【実績】</b> A なし、B なし、C なし、D <b>5 人</b></p> <p><b>1 項目</b>において実績がある。</p>