



厚生労働省群馬労働局発表
平成28年5月30日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 宮村 雅江
上席雇用環境改善・均等推進指導官 萩原 秀樹
(電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

群馬県初の女性活躍推進事業主「えるぼし」企業が誕生！

株式会社群馬銀行を認定しました！

群馬労働局(局長 半田和彦)は、この度、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)に基づく認定(えるぼし認定)企業として、群馬県内で初めて、株式会社群馬銀行(取締役頭取 齋藤 一雄)を認定しました。

後日、群馬労働局において、認定通知書交付式を行う予定です。認定企業の取組内容等は別紙のとおりです。

1. 女性活躍推進法の概要

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法に基づき、労働者数301人以上の企業には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定、策定した旨の届出及び自社の女性の活躍状況の情報公表が義務付けられています(労働者数300人以下の企業は努力義務)。

また、行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する認定基準を満たした企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度が創設されています(愛称:えるぼし認定)。

2. えるぼし認定制度の概要

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定企業は、以下の認定マークを求人票や広告、商品、名刺、ホームページ等に表示することにより、優秀な人材の採用や、企業イメージの向上に繋げることができます。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象になります。

【主な認定基準】

以下の項目のうち、1つ又は2つの基準を満たす場合は1段階目、3つ又は4つの基準を満たす場合は2段階目、全ての基準を満たす場合は3段階目。株式会社群馬銀行は2段階目の認定(①、③、⑤を満たす)。

- ① 採用における競争倍率が男女で同程度であること
- ② 女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数の7割以上であること
- ③ 各月ごとの時間外労働の平均が45時間未満であること
- ④ 管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること
- ⑤ 女性の非正規社員から正規社員への転換等の実績があること

えるぼし 2段階目



企業名	株式会社群馬銀行		
所在地	前橋市元総社町194		
業種	金融業, 保険業		
労働者数	4, 737人(男性2, 325人、女性2, 412人)		
行動計画の内容	【計画期間】 平成28年4月1日～平成31年3月31日 【数値目標】 1. 女性管理職比率を平成27年度末比60%増加させる。 2. 配偶者出産休暇取得率及び男性の育児休業取得率をそれぞれ80%以上とする。 【主な取組内容】 ・職位や職務の制限を撤廃した人事制度の改定 ・長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革の実践 ・体系的な女性管理職育成プログラムの実施 ・キャリアアップを前提とした産休・育休者への一貫したフォロー体制の構築 ・男性管理職を含めた全行員の意識改革		
女性活躍に関する情報公表項目	【採用した労働者に占める女性労働者の割合】 総合職・特定総合職 32. 6% 一般職 100% 【労働者に占める女性労働者の割合】 総合職・特定総合職 12. 2% 一般職 99. 4% 【男女の平均勤続年数】 総合職・特定総合職 男性:19. 8年 女性:10. 4年 一般職 男性:24. 3年 女性:13. 4年 【男女別の育児休業取得率】 男性:0% 女性:100% (正社員の実績) 【一月当たりの平均残業時間】 総合職・特定総合職 17. 8時間 一般職 8. 3時間 【年次有給休暇取得率】 59. 5%(正社員の実績) 【管理職等に占める女性労働者の割合】 管理職 6%(1, 208人中、73人が女性) 係長級にある者 61. 7%(373人中、230人が女性)		
認定基準適合状況	① <u>採用における競争倍率が男女で同程度であること</u> ー適合 総合職・特定総合職について、平成25年度～平成27年度の競争倍率は、女性が8. 20倍、男性が9. 75倍であり、基準を満たす。 ② <u>「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が0. 7以上であること</u> ー改善 総合職・特定総合職について、上記の実績は平成25年度が0. 49、平成26年度が0. 51、平成27年度が0. 53であるが、2年以上連続して実績が改善している。一般職について、上記の実績は平成25年度が0. 47、平成26年度が0. 53、平成27年度が0. 55であるが、2年以上連続して実績が改善している。 ③ <u>各月ごとの時間外労働の平均が45時間未満であること</u> ー適合 平成27年度における平均実績は、最も多い月で21時間31分であり、基準を満たす。 ④ <u>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</u> ー改善 平成25年度が4. 8%、平成26年度が5. 3%、平成27年度が6. 0%であり、金融業、保険業の産業平均値の7. 2%より低い、2年以上連続して実績が改善している。 ⑤ <u>女性の非正社員から正社員への転換実績がある等、多様なキャリアコースがあること</u> ー適合 平成25年度～平成27年度において、女性の非正社員から正社員への転換実績が6名、女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換が3名、過去に在籍した女性の正社員としての再雇用が1名、30歳以上の女性の正社員としての採用が3名であり、基準を満たす。		
認定段階	2段階目 (上記基準のうち、①、③、⑤の3つを満たすため)		
取材担当者	人事部 清水 郷平 (Tel 027-254-7064)		

女性活躍推進取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握、数値目標を含む行動計画の策定、行動計画の公表及び労働者への周知、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報公表を義務付けている（300人以下の企業は努力義務）。

（平成28年5月27日現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者 301 人以上の企業	175 社	164 社	93.7%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	8 社	—
合計	—	172 社	—

2 基準適合一般事業主認定企業

女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定及び策定した旨の届出等を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（えるぼし認定）を行っている。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階ある。

（1）えるぼし認定

平成28年5月30日現在、管内における認定企業は1社である（2段階目）



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	1 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	—
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—
合計	1 社

（2）えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社群馬銀行	2段階目	28年	前橋市	金融業、保険業	4,737人

女性活躍推進法第9条に基づく認定基準（えるぼし認定）

1段階目 	●以下の基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記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
2段階目 	●以下の基準のうち、3つ又は4つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記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
3段階目 	●以下の基準の全てを満たしていること ●上記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

評価項目	基準値(実績値)
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」』×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)
継続就業	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)
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 「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×各月の日数÷7)×対象労働者数]」÷「対象労働者数」< 45時間
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
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

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- ・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。
- ・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。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年5月

I 策定の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015(平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄)

3. 女性活躍のための環境整備 (2)長時間労働の削減等の働き方改革

③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)
(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

Ⅱ「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を加点評価。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。
(具体的な配点は、各府省において設定。(参考)配点例(総配点の3%～10%とした場合を例示))

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位: %(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

企業活力強化貸付（地域活性化・雇用促進資金（女性活躍推進法等関連））

先般成立した女性活躍推進法を踏まえ、女性が活躍しやすい環境を目指し、女性の積極雇用やワークライフバランスの推進等に努める中小企業・小規模事業者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を実施。

制度の概要

◇対象者：以下のいずれかの要件を満たす者

- ①一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ている事業者（届出義務のある事業者を除く。）
- ②地方自治体が推進する施策に基づき、女性従業員の活用促進に取り組む事業者
- ③行動計画の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な企業として厚生労働大臣から認定を受けた事業者（届出義務のある事業者を除く。）

◇対象資金：設備資金及び（長期）運転資金

◇貸付限度額：（中小企業事業）7億2,000万円
（長期運転資金2億5,000万円）

◇貸付限度額：（国民生活事業）7,200万円
（運転資金4,800万円）

◇貸付期間：設備資金20年以内、運転資金7年以内

◇貸付金利：対象者①・② 基準利率－0.4%
対象者③ 基準利率－0.65%

（注）中小企業事業において利率引下げが適用される貸付は最大2億7,000万円まで。

事業スキーム

（株）日本政策金融公庫



低利融資

中小企業・小規模事業者

（※）基準利率：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%（平成28年5月13日現在）