



厚生労働省群馬労働局発表
平成28年6月21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！

～6月28日、認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 半田和彦)は、5月25日付けで、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)を認定しましたので、認定通知書交付式を以下のとおり開催します。認定企業の取組内容等は別紙のとおりです。

☆認定通知書交付式☆

- ・日時 平成28年6月28日(火) 11:00～
- ・場所 前橋地方合同庁舎1階 共用会議室(前橋市大手町2丁目3番1号)
- ※ 当日は、株式会社群馬銀行の齋藤取締役頭取が出席する予定です。

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



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6月20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	168 社	96.0%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	10 社	—
合計	—	178 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6月20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）

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<p>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)</p>
継続就業	<p>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)</p>
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 「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</p>
管理職比率	<p>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</p>
多様なキャリアコース	<p>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</p>

※ 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。