

# 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29年3月17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	180 社	180 社	100.0%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	16 社	—
合計	—	196 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29年3月17日現在、管内における認定企業は3社である（2段階目が1社、3段階目が2社）。






	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 300 人以下の企業	2 社
合計	3 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
2	朝倉染布株式会社	3段階目	28年	桐生市	製造業（繊維工業）	98人
3	株式会社ジュンコーポレイション	3段階目	29年	安中市	製造業（プラスチック製品製造業）	27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"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●以下の基準の全てを満たしていること</li> <li>●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</li> </ul>

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」&lt; 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」&lt; 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。