



兵庫労働局発表
令和6年2月13日

【照会先】
兵庫労働局雇用環境・均等部指導課
課長 鳥海 晃司
課長補佐 山本 竜次
指導係長 石原 朗子
(電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

兵庫県初のプラチナえるぼし認定企業誕生！！ 「株式会社F・O・インターナショナル」 —2月20日に認定通知書交付式を行います—

兵庫労働局（局長 金刺 義行）は、株式会社F・O・インターナショナル（神戸市 代表取締役社長 秦 英貴氏）を、女性活躍推進法に基づき、兵庫県内で初となる「プラチナえるぼし」企業として認定しました。

プラチナえるぼし認定は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良と認められた「えるぼし認定」企業がさらに取組を進め、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の認定制度です。今般、兵庫労働局において、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

◇認定通知書交付式◇

日時：令和6年2月20日（火） 15：00～

会場：兵庫労働局 局長室

（神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14階）

※ 取材・撮影可。取材を希望される場合は、事前に指導課までご連絡ください。

<資料>

- 1 プラチナえるぼし認定企業の取組状況
- 2 兵庫県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定企業一覧
- 3 えるぼし・プラチナえるぼし認定制度について



認定マーク「プラチナえるぼし」

プラチナえるぼし認定企業の取組状況

1 企業の概要

企業名：**株式会社F・O・インターナショナル**
 代表者：代表取締役社長 秦 英貴
 所在地：神戸市中央区
 事業内容：ベビー・子供服、雑貨全般販売
 労働者数：627名（男69名、女558名）



2 一般事業主行動計画の内容と取組結果

(1) 計画期間 令和3年4月1日～令和5年12月31日（2期目）

(2) 行動計画の内容

① 社員全体の月平均残業時間を15時間以内とする

取組結果 21時以降の退勤時間管理、「残業改善報告書」の導入、オフィスの22時閉館、18時以降の社内会議原則禁止等の取組を行い、令和4年度に従業員全体で月平均5.25時間を達成。

② 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置

取組結果 相談窓口の設置・周知、窓口担当者による社内研修（WEB）実施。

③ 年次有給休暇取得率を70%以上とする

取組結果 年間5日の取得日を事業年度期首に申請、毎月個人別の取得状況を管理職へ配信、WEB動画による研修実施等の取組を行い、令和4年度に従業員全体の年次有給休暇取得率73.3%を達成。

3 プラチナえるぼし認定に係る実績

【評価項目1：採用】直近の事業年度において、①、②の数値が産業平均値以上。

①直近事業年度における正社員に占める女性比率 82.9%（産業平均値 卸売業、小売業 32.3%）

②直近事業年度における正社員の基幹的な雇用管理区分に占める女性比率 75.7%（産業平均値 卸売業、小売業 22.3%）

【評価項目2：継続就業】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	男性の平均継続勤務年数
正社員（総合職）	9.1年	9.7年
正社員（販売職）	7.4年	0.2年

【評価項目3：労働時間等の働き方】

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が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満。

【評価項目4：管理職比率】

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 21.9%
(産業平均値 卸売業, 小売業 6.8%)

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3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

ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ 9人

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 9人

- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、14項目を公表。



[女性の活躍推進企業データベース | 企業情報 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)



プラチナえるぼし認定企業からのメッセージ

兵庫県初のプラチナえるぼし認定をいただき、誠にありがとうございます。

弊社は、正社員に占める女性の割合が82.9%と高く、積極的に女性が活躍できる環境整備を進めております。

女性が活躍できる環境を整えることは、SDGsにおける目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に大きく関連するだけでなく、目標8「働きがいも経済成長も」の実現や目標10「人や国の不平等をなくそう」の達成にも寄与します。

弊社は、今後も女性の活躍を推進するとともに、性別や年齢関係なく、多様な人材が個々人の強みを生かせる会社を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンの推進や働き方の改善に取り組んでまいります。

株式会社F・O・インターナショナル 人事企画部

兵庫県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定企業一覧

令和6年2月6日現在
兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

1 認定企業の状況

(社)

	301人以上	300人以下(※)	計
プラチナえるぼし認定	1	0	1
えるぼし認定	24	16	40
3段階目(3つ星)	14	13	27
2段階目(2つ星)	10	3	13
1段階目(1つ星)	0	0	0

2 プラチナえるぼし認定企業

企業名	所在地	認定段階	認定年月
株式会社F・O・インターナショナル	神戸市		令和6年2月

3 えるぼし認定企業

企業名	所在地	認定段階	認定年月	備考
株式会社みなと銀行	神戸市	 3段階目	平成28年5月	
生活協同組合コープこうべ	神戸市		平成28年5月	
株式会社デンソーテン	神戸市		平成28年7月	
株式会社エコリング	姫路市		平成28年9月	
シスメックス株式会社	神戸市		平成28年9月	
株式会社アシックス	神戸市		平成29年1月	
特定非営利活動法人こうべユースネット	神戸市		平成30年1月	※
社会福祉法人きらくえん	尼崎市		平成30年2月	
三相電機株式会社	姫路市		平成31年1月	
株式会社大西コルク工業所	加東市		令和元年11月	※
株式会社神防社	神戸市		令和2年3月	※
医療法人明倫会	神戸市		令和2年3月	
富士発條株式会社	朝来市		令和2年6月	
住友ゴム工業株式会社	神戸市		令和2年11月	
アスカカンパニー株式会社	加東市		令和3年1月	※
株式会社エルザクライス	姫路市		令和4年1月	※

企業名	所在地	認定段階	認定年月	備考
株式会社E G I J	神戸市	 3段階目	令和4年3月	※
株式会社トランスワード	神戸市		令和4年3月	※
MHIソリューションテクノロジーズ株式会社	高砂市		令和4年5月	
TC神鋼不動産株式会社	神戸市		令和4年6月	※
株式会社野生鳥獣対策連携センター	丹波市		令和4年8月	※
株式会社エヌエスケーカー	神戸市		令和4年11月	※
株式会社阪急メディアックス	西宮市		令和5年7月	※
社会福祉法人豊友会	豊岡市		令和5年9月	※
株式会社JR西日本カスタマーリレーションズ	尼崎市		令和5年10月	
株式会社F・O・インターナショナル	神戸市		令和5年12月	
プラスワンケアサポート株式会社	川西市		令和5年12月	※
川崎重工業株式会社	神戸市		 2段階目	平成28年5月
兵庫信用金庫	姫路市	平成29年1月		
住友精密工業株式会社	尼崎市	平成29年2月		
医療法人明倫会	神戸市	平成29年6月		☆
姫路信用金庫	姫路市	平成30年9月		
JCRファーマ株式会社	芦屋市	平成31年1月		
ジィ・アンド・ジィ株式会社	神戸市	平成31年2月		※
住友ゴム工業株式会社	神戸市	令和元年12月		☆
ユーシーシー上島珈琲株式会社	神戸市	令和2年12月		
医療法人財団神戸海星病院	神戸市	令和3年12月		
株式会社但馬銀行	豊岡市	令和4年7月		
株式会社JR西日本カスタマーリレーションズ	尼崎市	令和4年8月		☆
株式会社さくらケーシーエス	神戸市	令和4年10月		
株式会社F・O・インターナショナル	神戸市	令和5年3月		☆
不二電気工事株式会社	尼崎市	令和5年3月		※
一般社団法人キャリアエール	神戸市	令和5年6月		※
ユーシーシーフードサービスシステムズ株式会社	神戸市	令和5年9月		

※ 従業員300人以下
 ☆ 後に3段階目を認定

全国のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況（令和5年12月末現在）

プラチナえるぼし認定 47社
 えるぼし認定 2,534社
 3段階目（3つ星） 1,735社
 2段階目（2つ星） 786社
 1段階目（1つ星） 13社

女性活躍推進法とは

- 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、平成28年4月1日から施行。
- 施行期間10年（令和7年度末まで）の時限立法。
- 現在の法律の有効期限は、令和8（2026）年3月31日まで。

女性活躍推進法で民間企業に求められていること

- ◆ 常時雇用する労働者が101人以上の企業は、自社の女性の活躍の推進に関する「一般事業主行動計画」を策定し、社内周知すること、外部にインターネット等で公表すること、策定した旨を労働局に届け出ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）
- ◆ 自社の女性の活躍に関する状況について、外部にインターネット等で公表し、毎年更新することも義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）※301人以上企業は、男女の賃金差の公表も義務となりました。

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な企業を認定する制度が定められています。



認定マーク「えるぼし」

「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Lead（手本）などさまざまな意味があり、「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。様々な企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いを込めて「えるぼし」としました。

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求人票などに表示し、女性の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などにつながることを期待できます。

えるぼし認定基準

一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

労働局への届出も必要



「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」

この5つの評価項目を満たした数により、認定段階が決まります。

5つすべて → 3段階目



3～4 → 2段階目



1～2 → 1段階目



- 1 採用
- 2 継続就業
- 3 労働時間等の働き方
- 4 管理職比率
- 5 多様なキャリアコース



重大な法令違反のないこと

注！

- 基準を満たさない項目についても、2年以上連続して実績が改善している必要があります！
- 基準を満たした実績は、毎年「女性の活躍推進企業データベース」で最新数値を公表する必要があります。

「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」

1 採用

① 女性の競争倍率（応募者数／採用者数）×0.8 < 男性の競争倍率

- すべての雇用管理区分（無期労働者のみ）について、年度ごとに算出した過去3年度分の競争倍率の平均値が、上記の要件を満たす必要があります。
- 過去3年度の間、女性または男性の採用がない年度がある場合は、この基準は使えません。以下の②で判断することになります。

$$\frac{\text{女性の正社員数}}{\text{正社員数}}$$

or

② 正社員の女性割合 ≥ 産業平均値（または4割）

+

正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 ≥ 産業平均値（または4割）

- 産業平均値は毎年統計値を基に設定され、厚生労働省ホームページに公表されます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001103039.pdf>

- 正社員の中に雇用管理区分がない場合は、正社員の女性割合のみで判断します。



例えば、「総合職」「一般職」に分かれている場合の「総合職」



3

「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」

2 継続就業

① $\frac{\text{女性の平均勤続年数}}{\text{男性の平均勤続年数}} \geq 0.7$

- すべての雇用管理区分（無期労働者のみ）ごとに、上記の要件を満たす必要があります。

or

② $\frac{\text{女性の継続雇用割合}}{\text{男性の継続雇用割合}} \geq 0.8$

- すべての雇用管理区分（期間の定めのない新規学卒採用者のみ）ごとに、上記の要件を満たす必要があります。

- 「継続雇用割合」は、以下により算出された数値です。

$\frac{9 \sim 11$ 事業年度前に採用された労働者のうち、現在も雇用されている労働者数

$9 \sim 11$ 事業年度前に採用された労働者の合計数

10年選手が男女同じくらい育っているかな？



女性または男性のいない雇用管理区分があり、上記①、②による数値の算出ができない場合は、以下の基準を使用できます。

③ 女性正社員の平均勤続年数 ≥ 産業平均値

4

3 労働時間等の働き方

$$\frac{\text{各月の法定時間外労働} + \text{法定休日労働時間数}}{\text{各月の労働者数}} < 45 \text{ 時間}$$

- 直近の事業年度 1 年分の各月について、すべての雇用管理区分ごとに、上記の要件を満たす必要があります。
- 月の初日から末日まで勤務した労働者について算定します。
- 管理監督者や裁量労働制などの対象となる労働者は除外します。
- 上記の計算方法で算出しがたい場合は、以下でも可。

$$\frac{\text{各月の総労働時間数} - (\text{法定労働時間数} \times \text{労働者数})}{\text{各月の労働者数}} < 45 \text{ 時間}$$

※ 法定労働時間数：40 ÷ 7 × 各月の暦日数

年間通して、どの職種や雇用形態でも、長時間労働になっていない？



4 管理職比率

①

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \geq \text{産業平均値}$$

- 「管理職」は課長級以上を指します。

or

②

$$\frac{\text{課長級に昇進した女性の割合}}{\text{課長級に昇進した男性の割合}} \geq 0.8$$

- 年度ごとに算出した過去 3 年度分の昇進者割合の平均値が、上記の要件を満たす必要があります。
- 昇進者割合は、以下により算出します。

$$\frac{\text{課長級に昇進した労働者数}}{\text{事業年度開始日の課長級より 1 つ下の職階の労働者数}}$$

一般的に「課長代理」「課長補佐」と呼ばれる者は含めません。



5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 301人以上企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・ 300人以下企業は1項目以上

の実績を有すること

ア 女性の**非正社員から正社員への転換**（派遣労働者の雇入れを含む）

イ 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

ウ 過去に在籍した女性の**正社員としての再雇用**

エ おおむね**30歳以上**の女性の**正社員としての採用**



ウ、エは、出産等で一度離職した女性が、正社員として雇用された実績があるかを見る趣旨です。

7

プラチナえるぼし認定基準（令和2年6月～）

- **えるぼし認定を受けた。**
- **行動計画（2年以上5年以下）に定めた目標をすべて達成した。**
- 「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」の**5つの項目すべてを満たし**、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表した。

「継続就業」①は**0.8**以上。②は**0.9**以上。

「管理職比率」管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の**1.5倍以上**であること。

<1.5倍後の数字が**15%以下**の場合、以下のいずれかを満たすこと>

a 管理職に占める女性割合が**15%以上**

b 産業平均値以上、かつ、女性の昇進者割合 \geq 男性の昇進者割合（直近3事業年度の平均値）

<1.5倍後の数字が**40%以上**の場合、以下の①、②いずれか大きい値以上であること>

① 正社員に占める女性比率 $\times 0.8$

② 40%

※ 上記以外の3項目は、「えるぼし認定」と同様です。

- **女性活躍推進法に基づく情報公表を、8項目以上**、毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表している。
- 男女の賃金の差異の状況について把握している。
- 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。



プラチナえるぼしを受けると、**行動計画の策定・届出等の義務が免除される代わりに、毎年1回、女性活躍推進取組状況を公表することになります。**

8