

石川労働局発表  
令和2年8月27日(木)

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室  
室長 補佐 宮野 廣之  
厚生労働事務官 西岡 裕人  
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

## 社会福祉法人篤豊会 プラチナえるぼし認定取得！！

～ 特例認定全国第3号！！県内初認定！！～

石川労働局（局長 武隈義一）は、「女性活躍推進法」に基づき、令和2年8月7日付で**社会福祉法人篤豊会**を女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良なえるぼし認定事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である「プラチナえるぼし認定企業」として認定しました。

本認定は令和2年6月1日の「改正女性活躍推進法」の施行により創設されたもので、全国で3番目、県内で初の認定となります。

### ○ 認定通知書交付式について

日時 令和2年9月2日(水) 13:30～

場所 石川労働局 共用第5会議室A（金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎7階）

認定企業 社会福祉法人 篤豊会（加賀市）

業種：医療・福祉業

労働者数：799名（男性163名・女性636名）

### ※ 女性活躍推進法特例認定マーク「プラチナえるぼし」の付与

5つの評価項目（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）をすべて達成する、一般事業主行動計画に定めた目標を達成する等の基準を満たし、特例認定を受けた企業は、特例認定マーク（プラチナえるぼし）を商品や広告、名刺、求人票等に使用して、女性活躍推進企業であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等に繋げる効果が期待できます。



特例認定マーク

「プラチナえるぼし」

### 《添付資料》

- ① プラチナえるぼし認定達成状況
- ② えるぼし認定・プラチナえるぼし認定について
- ③ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」届出状況及び認定状況

| 評価項目・認定基準(抜粋)  | 達成状況  |
|--|---|
| <p><b>【1 採用】(抜粋)</b></p> <p>直近の事業年度において、以下の①②の両方に該当すること</p> <p>①正社員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。<br/>②正社員の基幹的な雇用管理区分におけ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。</p>  | <p><b>【達成！】</b></p> <p>①正社員に占める割合 79.8%<br/>(医療、福祉業平均 65.2%)<br/>②基幹的な雇用管理区分である<br/>介護職員・援助員・保育士に占める割合 77.6%<br/>(医療、福祉業平均 59.4%)</p>   |
| <p><b>【2 継続就業】(抜粋)</b></p> <p>「女性労働者の平均勤続勤務年数÷男性労働者の平均勤続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8%以上であること</p>   | <p><b>【達成！】</b></p> <p>(管理職員) 女性16.46/男性17.64=0.93<br/>(介護職員・援助員・保育士)<br/>女性8.74/男性6.71=1.30<br/>(介護支援専門員・生活相談員)<br/>女性14.65/男性14.88=0.98<br/>(看護職員) 女性11.25/男性3.5=3.21<br/>(栄養部員) 女性10.11/男性2.5=4.04<br/>(作業療法士・インストラクター)<br/>女性14.3/男性10.0=1.43</p> |
| <p><b>【3 労働時間等の働き方】</b></p> <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</p>   | <p><b>【達成！】</b></p> <p>令和元年度実績<br/>いずれの雇用管理区分においても各月とも45時間未満</p>  |
| <p><b>【4 管理職比率】</b></p> <p>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の1.5倍以上であること<br/>※ただし、1.5倍後の数字が、40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること</p>  | <p><b>【達成！】</b></p> <p>令和元年度実績<br/>女性管理職比率 70.7%<br/>(医療、福祉業平均 42.2%×1.5=63.3%)<br/>※正社員に占める女性比率79.84%×0.8=63.9%</p>  |
| <p><b>【5 多様なキャリアコース】</b></p> <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</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換(派:雇入れ)<br/>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<br/>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br/>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>【達成！】</b></p> <p>平成29～令和元年度年度実績</p> <p>A 14名<br/>B 14名<br/>C 12名<br/>D 77名</p>  |
| 一般事業主行動計画に係る認定基準(抜粋)   | 達成状況  |
| <p>適切な行動計画を策定及びその計画に定めた取組を実施し、計画に定めた目標を達成すること。</p> <p>(1)行動計画期間<br/>平成28年4月1日～令和2年5月31日</p> <p>(2)目標<br/>①管理職に占める女性労働者を70%以上にする。<br/>②労働者全体の継続勤務年数を高くする。</p>   | <p><b>【達成！】</b></p> <p>令和2年度にて達成<br/>①62.0%⇒70.2%<br/>②8.5年⇒9.65年</p>   |







全ての認定基準を達成し  
プラチナえるぼし認定を取得



# えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**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に認定。＜令和2年6月～＞
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

|  |   |
|--|---|
| <p>プラチナ<br/>えるぼし</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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こと。（※）</li> <li>● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p> |
| <p>えるぼし<br/>(3段階目)</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>   |
| <p>えるぼし<br/>(2段階目)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>  |
| <p>えるぼし<br/>(1段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>  |

# 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

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

| 評価項目        | えるぼし   | プラチナえるぼし  |
|-------------|--|---|
| 1.採用        | <p>① 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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>                                      | 同左  |
| 2.継続就業      | <p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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<b>7割以上</b>であること。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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<b>8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p> | <p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <p>であること。(その他の基準は同左)</p> |
| 3.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。</p>  | 同左  |

## 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

| 評価項目         | えるぼし   | プラチナえるぼし   |
|--------------|--|--|
| 4.管理職比率      | <p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>                                 | <p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p> |
| 5.多様なキャリアコース | <p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p> | 同左   |

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

### <その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

## 女性活躍推進法に基づく

## 「一般事業主行動計画策定届」届出状況 及び 認定状況


石川労働局 雇用環境・均等室

## 1. 一般事業主行動計画策定届提出状況 令和2年6月末現在

|                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| 届出企業合計                  | <u>213社</u>                   |
| うち常時雇用する労働者数 301人以上企業   | <u>153社</u>                   |
| 300人以下企業                | <u>60社</u>                    |
| 常時雇用する労働者数 301人以上企業の届出率 | <u>98.7%</u> <u>153社/155社</u> |

## 2. 法第12条に基づく「プラチナえるぼし」認定企業 令和2年8月7日現在

1社

| 認定企業名     | 段階   | 本社所在地 | 認定年度  |
|-----------|--|-------|-------|
| 社会福祉法人篤豊会 |  | 加賀市   | 令和2年度 |

## 3. 法第9条に基づく「えるぼし」認定企業 令和2年8月7日現在

8社

| 認定企業名（認定年月順）           | 段階  | 本社所在地 | 認定年度   |
|------------------------|-----|-------|--------|
| PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社 | ★★★ | かほく市  | 平成29年度 |
| 株式会社ドコモCS北陸            | ★★★ | 金沢市   | 平成29年度 |
| ニッコー株式会社               | ★★★ | 白山市   | 平成29年度 |
| 丸文通商株式会社               | ★★  | 金沢市   | 平成30年度 |
| 株式会社PFU                | ★★★ | かほく市  | 平成30年度 |
| 社会福祉法人篤豊会              | ★★★ | 加賀市   | 平成30年度 |
| 加賀建設株式会社               | ★★★ | 金沢市   | 令和元年度  |
| 社会福祉法人南陽園              | ★★★ | 加賀市   | 令和元年度  |

参考

全国の一般事業主行動計画策定届の届出率（平均）及び認定の状況（令和2年3月末現在）

|             | 労働者数301人以上企業                              | 300人以下企業      |
|-------------|---|---------------|
| 行動計画策定届出    | 届出率 <b>99.0%</b> <b>16,667社 / 16,837社</b> | <b>6,842社</b> |
| 認定状況（認定段階3） | <b>455社</b>                               | <b>230社</b>   |
| 認定状況（認定段階2） | <b>259社</b>                               | <b>106社</b>   |
| 認定状況（認定段階1） | <b>5社</b>                                 | <b>1社</b>     |