



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
令和2年7月21日(火)

【照会先】 岩手労働局
雇用環境・均等室 (電話) 019-604-3010
室長 山村 千華
室長補佐 小野寺 一成

報道機関各位

女性活躍(えるぼし)推進企業を認定！

— 専門・技術サービス業としては、県内初の認定！ —

岩手労働局(局長 おじか まさや 小鹿 昌也)は、女性活躍推進法に基づき、以下の企業を認定し認定通知書を交付しました。

「えるぼし」認定企業

株式会社吉田測量設計

(専門・技術サービス業・盛岡市・93名)

- ★ 女性執行役員を育てるため、女性管理職勉強会を実施したり、女性管理職育成のための研修やセミナー等に参加させ育成・教育を図ることにより、現在7名が課長相当職に就任している。

認定基準の主な達成状況等

- ・課長相当職以上に占める女性割合…31.8% (産業平均値: 7.1%)
- ・正社員(事務)の時間外労働…月平均15.2時間
- ・正社員(技術)の時間外労働…月平均18.8時間

その他の項目の達成状況は別紙のとおり



認定マーク
「えるぼし」

女性活躍推進法では、一定の基準を満たし、女性の活躍推進等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度(概要は参照1)が規定されています。

「えるぼし」認定企業

株式会社吉田測量設計

(令和2年6月12日認定)

所在地 盛岡市
業種 専門・技術サービス業
労働者数 93人(男性68人、女性25人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成30年10月1日～令和5年6月30日

認定に係る評価項目達成状況

評価項目1【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

※「採用における女性の競争倍率×0.8」が男性の競争倍率よりも低いこと

達成状況(競争倍率)

[正社員(事務)] 女性:1.38倍 男性:2倍 $1.38 \times 0.8 < 2$ 倍
[正社員(技術)] 女性:1.53倍 男性:1.89倍 $1.53 \times 0.8 < 1.89$ 倍

評価項目2【継続就業】

直近の事業年度の「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0.7以上であること

達成状況(平均継続勤務年数)

[正社員(事務)] 女性(A):5年 男性(B):7年 $A \div B = 0.71$ $0.71 \geq 0.7$
[正社員(技術)] 女性(A):9年 男性(B):10年 $A \div B = 0.9$ $0.9 \geq 0.7$

評価項目3【労働時間等の働き方】

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すべて45時間未満であること

達成状況

各月とも45時間未満(法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均)
[正社員(事務)]月平均:15.2時間 [正社員(技術)]月平均:18.8時間

評価項目4【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以上であること

達成状況

31.82%(専門・技術サービス業の平均値:7.1%) /女性7名が課長相当職

評価項目5【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、以下の1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正規社員から正社員への転換 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

達成状況

A 女性の非正規社員から正社員への転換者:2名
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用:7名

プラチナえるぼし認定 令和2年6月スタート

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の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等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 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広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることを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つながることを期待できます。

岩手労働局管内の認定企業一覧 13社（令和2年6月現在）

業種	企業名	所在地	認定年	認定の段階
建設業	有限会社オーツー	盛岡市	平成30年	2段階目
製造業	株式会社ペアレン醸造所	盛岡市	令和元年	3段階目
金融業	株式会社岩手銀行	盛岡市	平成28年	3段階目
	株式会社東北銀行	〃	平成28年	3段階目
小売業	イオンスーパーセンター株式会社	盛岡市	平成29年	3段階目
	株式会社薬王堂	矢巾町	平成28年	3段階目
専門、技術サービス	株式会社吉田測量設計	盛岡市	令和2年	3段階目
宿泊業	株式会社プラザ企画	奥州市	平成29年	3段階目
教育、学習支援業	学校法人岩手キリスト教学園	盛岡市	令和2年	2段階目
総合サービス業	岩手江刺農業協同組合	奥州市	平成30年	3段階目
ビルメンテナンス業	第一商事株式会社	盛岡市	平成30年	3段階目
医療・福祉業	社会福祉法人永友会	盛岡市	平成29年	3段階目
	社会福祉法人とおの松寿会	遠野市	令和元年	2段階目

	認定マーク	認定の主な要件
一段階目		<ul style="list-style-type: none"> ●裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
二段階目		<ul style="list-style-type: none"> ●裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
三段階目		<ul style="list-style-type: none"> ●裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

※1
厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

※2
必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 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。※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

プラチナ えるぼし		<ul style="list-style-type: none"> ●えるぼし認定を受けていること。 ●策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ●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。（※） ●プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。（※） ●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、8項目以上を厚生労働省のウェブサイト（※1）で公表していること。
--------------	---	--

（※）実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表することが必要

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5F TEL 019-604-3010

えるぼし認定基準

以下の評価項目1から5を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること

(i) 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労働者として雇い入れことを目的とするものに限る）』

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること

- 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（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること
 - 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（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること
- ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる

【評価項目2：継続就業】（区）

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること

- 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7割以上であること
※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
- ② 「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8割以上であること
※新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可

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

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

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

【評価項目4：管理職比率】

① 直近の事業年度の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課長級より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

【評価項目5：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

【留意点】（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

令和2年7月作成

