

高知労働局発表

令和6年4月19日

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 安田 博人

室長補佐 比江森 亜紀

(電話) 088-885-6041

報道関係者 各位

えるぼし認定通知書の交付式を行います

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進」について雇用管理の改善に取り組む優良な企業を認定し、下記のとおり認定通知書の交付式を行います。

高知労働局においては、女性が活躍できる職場環境の実現を図るため、県内の優良企業を認定しています。

日時 令和6年4月26日（金）16時00分から

場所 高知労働局

別館3階301会議室（高知市南金田1-39）

えるぼし認定企業

高陽開発株式会社

高知空港ビル株式会社

「女性活躍推進法に基づく認定制度」

女性活躍推進法第9条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「えるぼし認定企業」として認定します。認定については、認定に係る基準を満たした項目の数で3段階に分けられ、5つの認定基準のうち5つすべてをクリアした企業を「認定段階3」として3つ星認定企業に認定します。

「女性活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍に関する情報を公開するためのウェブサイトです！各企業の女性活躍に関する情報を検索できます。

(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)



〈参考資料〉

- 資料① 雇用管理の改善に取り組む優良な“厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？
- 資料② 「高陽開発株式会社」のえるぼし認定に係る取組・実績
- 資料③ 「高知空港ビル株式会社」のえるぼし認定に係る取組・実績
- 資料④ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の概要）

えるぼし認定通知書交付式取材申込書

取材を希望される場合は、4月25日（木）17時までにメール又は電話で次の項目をご連絡ください。

なお、事前にご連絡をいただいていない場合も取材は可能です。

申 込 者	報 道 機 関 名	
	記 者 氏 名	
	連 絡 先 (電話番号等)	
取 材 人 数	人 (カメラ台数：ムービー 台、スチール 台) (三脚の使用： 有 無)	
連 絡 事 項		

※ 申込は報道機関の方のみ対象となります。

※ 取材にあたっては、担当者の指示に従っていただきますようお願いします。

【連絡先】高知労働局 雇用環境・均等室 森田・比江森

39-ケ-エルビ-

メール：39-k1b@mhlw.go.jp

電 話：088-885-6041

“厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

えるぼし認定制度

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「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」(※)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。


※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 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


プラチナえるぼし認定制度


えるぼし認定を受けた企業のうち、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企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし

	(学)平成学園 幼稚園
--	----------------

えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）

	(株)高知銀行 銀行
--	---------------

	(株)あさの 食料品製造業
---	------------------

	(株)Yell Pharmacy 医薬品小売業
---	----------------------------

	(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業
--	--------------------------

	(株)幸 老人福祉・介護事業
---	-------------------

	(株)SHIFT PLUS 情報通信業
---	------------------------

	高知空港ビル(株) 小売業
--	------------------

えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）

	(株)四国銀行 銀行
--	---------------

	高知信用金庫 中小企業等金融業
---	--------------------

	高陽開発(株) 建設業
---	----------------

高陽開発株式会社（高知市） 令和6年3月14日付認定

労働者数 : 46人

業種 : 建設業

認定の段階 : 2段階目

5つの認定基準のうち4つをクリアし、満たさない項目については、2年以上連続してその実績が改善していること。



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合 \geq 産業平均値（建設業：14.1%）	（正社員） 通常の労働者に占める女性労働者の割合 $14.3\% \geq 14.1\%$
2 継続就業 （i）①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 \div 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ② 女性の継続雇用割合 \div 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8 （ii）（i）を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 \geq 産業平均値（建設業 10.6年）	（i）に該当 ① 平均勤続年数に対して （正社員） $女性 5.0 \div 男性 4.2 = 1.2 \geq 0.7$
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて 45 時間未満	労働者 1 人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が 45 時間を超えていない。（0～9.1 時間）
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（建設業：3.5%）以上であること	管理職に占める女性の割合 $20\% \geq 3.5\%$
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～D について1項目、大企業（301人以上）は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（なし） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし） ←2年連続実績改善

高知空港ビル株式会社（南国市） 令和6年3月15日付認定

労働者数 : 45人

業種 : 小売業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）







<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合 \geq 産業平均値（小売業：32.3%）	（正社員） 通常の労働者に占める女性労働者の割合 $75.7\% \geq 32.3\%$
2 継続就業 （i）①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 \div 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ② 女性の継続雇用割合 \div 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8 （ii）（i）を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 \geq 産業平均値（小売業：10.2年）	（ii）に該当 （正社員） 女性の平均勤続年数 $22.9 \geq 10.2$
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。 （0～2.6時間）
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（小売業：6.8%）以上であること	管理職に占める女性の割合 $71.4\% \geq 6.8\%$
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業（301人以上）は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（2人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし）

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 えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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。

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7割以上であること。</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8割以上であること。</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"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <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平均値以上であること。</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平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</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 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>(※) 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。