

高知労働局発表

令和6年10月31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した

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和6年10月16日、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として認定した事業主に認定通知書を交付しました。

### えるぼし認定企業



えるぼし認定はハードルが高いつとておりましたが、女性職員が頑張ってくれたため認定を受けることができました。

今後も継続と同時に、建設業の他企業様のモデルとなるように頑張りたいと思います。

代表取締役 中野 留美子



高知労働局は、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進」などの雇用管理の改善に取り組む企業を応援しています。

なかでも「えるぼし」認定企業は、「働きやすい職場環境の実現」の為に様々な課題を克服していく先進的な企業であり、今後ますます働き方が多様化する中で、模範となる企業となります。

すべての労働者、企業が「働き方改革」の恩恵を得られるよう、私たち労働局と共に取り組んでいただける企業を「えるぼし」認定企業として増やしていきたいと考えております。

この制度の詳細については、以下にお問い合わせください。

#### 女性活躍推進法、「えるぼし」認定制度等について

高知労働局雇用環境・均等室

高知市南金田 1-39 TEL : 088-885-6041

#### 企業内における就業規則等の法令への適用状況の確認、アドバイス等について

高知働き方改革推進支援センター (高知労働局委託事業)

高知市南はりまや町 2 丁目 3-10 ア・ラ・モードはりまや 103 号 TEL : 0120-899-869

#### 「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 「中勝建設株式会社」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績

資料③ 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）

# 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？

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。

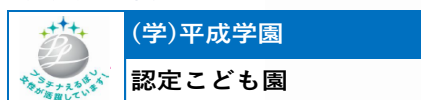
※女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

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

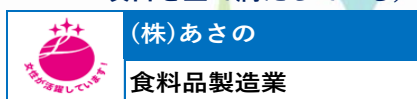
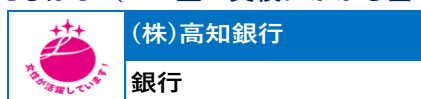
## プラチナえるぼし認定制度

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。

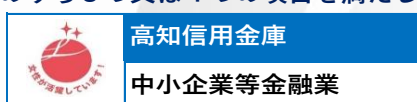
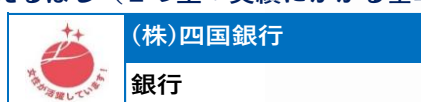
プラチナえるぼし



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）



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）



# くるみん認定制度

両立支援のひろば

検索



「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。  
不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

## プラチナくるみんプラス









(プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業)

	(株)四国銀行 銀行		(学)平成学園 認定こども園
--	---------------	---	-------------------

## プラチナくるみん (くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業)

	(株)高知銀行 銀行		(株)インターナカツ 小売業
--	---------------	---	-------------------

## くるみん

	(社医)仁生会 病院		(株)ウイル 小売業		(株)高南メディカル 配達飲食サービス業
	(医)仁栄会 病院		(株)山崎技研 機械製造業		(株)サンシャインチェーン本部 小売業
	新進建設(株) 建設業		国立大学法人高知大学 高等教育機関		(医)旦龍会 病院
	土佐清水食品(株) 食料品製造業		(社)尽心会 障害者福祉事業		(社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
	(医)尚志会 病院		(医)恕泉会 病院		(医)治久会 病院
	(有)まつだ寝具店 卸売業		福原建設(株) 建設業		井上石灰工業(株) 土石製品製造業
	幡多信用金庫 中小企業等金融業		明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業		(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業

## えるぼし・くるみんともに認定を受けている企業 (五十音順)

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇用管理の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行		(株)四国銀行	
(株)西日本セイムス		(学)平成学園	

# 中勝建設株式会社（南国市） 令和6年9月2日付認定

労働者数 : 9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
<b>1 採用</b> 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：14.4%）	（正社員） 通常の労働者に占める女性労働者の割合 $37.5\% \geq 14.4\%$
<b>2 継続就業</b> （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 $\geq 0.7$ ② 女性の継続雇用割合 $\div$ 男性の継続雇用割合 $\geq 0.8$  （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 10.4年）	（ii）に該当 直近の事業年度（X年度）の 正社員の女性労働者の平均勤続年数 $6.3 \geq 10.4$  （X-2年度）4.3年 （X-1年度）5.3年 （X年度）6.3年  上記より基準を満たしていないが2年連続して実績が改善している。
<b>3 労働時間等の働き方</b> 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。（0～6.5時間）
<b>4 管理職比率</b> 管理職に占める女性の割合が産業平均値（建設業：3.9%）以上であること	管理職に占める女性の割合 $33.3\% \geq 3.9\%$
<b>5 多様なキャリアコース</b> 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（1人）

# 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"> <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 (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 (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 (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 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>	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。