



熊本労働局発表  
(局長 徳田 剛)  
平成29年 3月3日

[照会先]  
熊本労働局 雇用環境・均等室  
室長 松永 涼子  
室長補佐 平島 輝代  
(電話番号) 096-352-3865

報道関係者 各位

## 女性活躍推進の取組が優秀な企業(えるぼし認定)認定をしました

### ～熊本県第1号 医療法人 春水会～

熊本労働局は平成28年4月1日から施行されている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)」に基づき、医療法人 春水会(山鹿市)を「えるぼし認定企業※」として、熊本県内で初めて認定しました。

当法人の取組の実施状況は、別添1のとおりです。

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

記

【日時】平成29年3月10日(金)15時～

【場所】熊本労働局 局長室(熊本市西区春日2丁目10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階)

#### ※女性活躍推進法に基づくえるぼし認定とは

女性の活躍推進のための行動計画を策定し、労働局長に届出を行った企業のうち自社の女性の活躍推進に関する取組実施状況等が優良で、認定基準(別添2)を満たした場合に労働局長に申請し「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、認定マーク(えるぼしマーク)を商品、広告などに付け、女性の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につながるが期待できます。



**【参考資料】**

- 1 医療法人 春水会の女性活躍推進の状況
- 2 えるぼし認定の要件
- 3 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定状況(平成29年1月末現在)
- 4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！
- 5 女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)が公共調達で有利になります！

## 医療法人 春水会の女性活躍推進の状況

本 社：山鹿市  
業 種：医療業  
従業員数：344人（うち女性279人）



※平成28年12月15日現在

認定段階：3段階（3つ星）

認定日：平成29年2月13日

評価項目1：採用における男女別の競争倍率(応募者数/採用者数)

専門職	女性	1.20倍	男性	1.00倍
看護職	女性	1.02倍	男性	1.33倍
介護職	女性	1.00倍	男性	1.00倍

評価項目2：男女別の平均勤続年数

専門職	女性労働者の平均勤続年数	10.14年	男性労働者	9.67年
看護職	女性労働者の平均勤続年数	11.78年	男性労働者	3.50年
介護職	女性労働者の平均勤続年数	5.31年	男性労働者	4.88年

評価項目3：労働時間等の働き方

時間外労働と休日労働の合計がすべての月において45時間未満

評価項目4：管理職に占める女性労働者の割合

44.4% (管理職全体 27人中 女性管理職 12人)

評価項目5：多様なキャリアコース

- 5-①女性の非正社員から正社員への転換 8人
- 5-②過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 6人
- 5-③おおむね30歳以上の女性の中途採用 45人

## えるぼし認定の要件

別添 2

◇評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

◇各段階において、次のいずれも満たす必要があります。

<p>1段階目</p> 	<p>① 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「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p> <p>② 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定該基準に関連する取組等を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に公表するとともに、2年以上連続してその状況が改善していること。</p>
<p>2段階目</p> 	<p>① 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「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p> <p>② 1段階目の②と同じ</p>
<p>3段階目</p> 	<p>① 5つの基準※の全てを満たし、その実績を厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p>

### ※5つの基準

#### 【評価項目1：採用】

男女別の採用における競争倍率(応募者/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。

#### 【評価項目2：継続就業】

- ① 「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること 又は
- ② 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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0.8以上であること。

#### 【評価項目3：労働時間等の働き方】

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。

#### 【評価項目4：管理職比率】

- ① 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つ下位の職階にある女性労働者のうち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つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

#### 【評価項目4：管理職比率】

- ① 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つ下位の職階にある女性労働者のうち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つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8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、次について大企業は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（派遣労働者の雇い入れを含む）
- 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

#### 【上記以外の基準】

- 事業主行動計画策定指針に照ら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、労働基準法などに違反する重大事実がないこと

## ※認定のメリット

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。

たとえば

・商品 ・求人広告、求人票、・名刺、・印刷された広告、テレビ広告 など