



宮崎労働局発表
平成30年1月30日



【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室

室長 桑原 光照

監理官 上田 徹也

指導官 中武 千鶴

(電話) 0985-38-8821

宮崎県初！

**女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業を認定しました！！
えびの電子工業株式会社**

宮崎労働局（局長 吉田 研一）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、えびの電子工業株式会社（えびの市）を「えるぼし認定企業※」として、宮崎県内で初めて認定しました。

当該認定企業の取組の実施状況は、別添参考資料のとおりです。

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。

女性活躍推進法に基づく認定通知書交付式

【日 時】 平成30年2月28日（水） 午前10時～

【場 所】 宮崎労働局 2階大会議室（宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎）

【内 容】 ・ 局長あいさつ
・ 認定通知書の交付 等

※当日取材でお越しの際は、事前に当局までご一報いただきますと幸いです。

※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、策定した旨の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の実施状況等が優良であり、認定基準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、厚生労働大臣の認定を受けることができます。



—参考資料—

- 1 えびの電子工業株式会社の女性活躍推進の状況
- 2 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要
- 3 女性活躍推進法に基づく行動計画に取り組み「えるぼし」認定を取得しませんか？

えびの電子工業株式会社の女性活躍推進の状況

所在地 : 宮崎県えびの市

事業内容 : 製造業

労働者数 : 690名 (うち女性 460名)



認定段階 : 3段階

認定年月日 : 平成 30 年 1 月 29 日

【評価項目】

① 採用

採用における男女別の競争倍率が同程度である。

～女性 1. 12倍、男性 1. 34倍

② 継続就業

平均勤続年数の男女比が基準値の0. 7以上である。

～女性 7. 90年、男性 9. 18年

③ 労働時間等の働き方

労働者 1 人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満である。

④ 管理職比率

管理職に占める女性の割合が同一産業の平均値(3. 4%)以上である。

～17. 6%(管理職全体 34人、女性管理職 6人)

⑤ 多様なキャリアコース

2項目について、実績あり。

～女性の非正社員から正社員へ転換 29人

おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 22人

以上、5つの評価項目について、全ての認定基準に適合している。

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆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（愛称「えるぼし」）を商品や広告、名刺、求人票などに付すことができます。女性活躍推進事業主であることをPRすることにより、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が期待できます。

認定の段階

認定には、**実績に係る認定基準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、以下のいずれも満たすことが必要です。

（法施行前からの実績を含めることが可能）

1段階目 	・次ページの（１）に掲げる基準のうち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（※）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。 ・次ページの（２）に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	・次ページの（１）に掲げる基準のうち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。 ・次ページの（２）に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	・次ページの（１）に掲げる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に毎年公表していること。 ・次ページの（２）に掲げる基準を全て満たすこと。

※厚生労働省のウェブサイトとは、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」<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

認定基準

認定を受けるためには、以下の（１）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及び（２）その他の基準を満たしていることが必要です。

(1)女性の職業生活における活躍の状況に関する実績	
①採用 注2)	『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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」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ことを目的とするものに限る）
②継続就業	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0.7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） 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（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者に限る）
③労働時間等の働き方 注2)	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
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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：目次下参照）に掲載。） 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 ※昇進に当たって、一定の勤続年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差支えない。注2)
⑤多様なキャリアコース 注2)	直近3事業年度に、以下のA～D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（派遣労働者は雇入れの実績） 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

※「非正社員」には、派遣労働者を含む。

注)1 ①～③について、雇用管理区分ごとに算出する場合、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をまとめて算出して差し支えありません。（ただし、雇用形態が異なる場合を除きます。）。

注)2 1年間の期間についての数値を算出する必要がある。

(2)その他の基準

- 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。

女性活躍推進法に基づく行動計画に取り組み「えるぼし」認定を取得しませんか？

女性の活躍を推進するための行動計画

平成28年4月に施行された女性活躍推進法では、事業主に対し、女性労働者の活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとしています。具体的には、以下の手順で行ってまいります。

【1】自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください。

次の女性の活躍状況（基礎項目①～④）について把握し、課題分析を行ってください。

① 採用者に占める女性比率 ② 勤続年数の男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 管理職に占める女性比率

★「女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツール」（厚生労働省ホームページで公表）で、簡単に状況把握から行動計画案の提示が行われます。ご活用ください。

【2】行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行ってください。

上記【1】の状況把握・課題分析を踏まえて、女性の活躍に向けた①行動計画の策定、行動計画の労働者への周知、③行動計画の外部への公表、④行動計画策定届（様式）の宮崎労働局雇用環境・均等室への提出を行ってください。行動計画には、次の(a)～(d)を盛り込んでください。

(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容（助成金では「取組目標」という） (d)取組の実施時期

★行動計画の公表は、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」をご活用ください。

★行動計画を作る際には、両立支援等助成金「女性活躍加速化コース」の支給対象となる数値目標や取組目標を設定しましょう。

【3】自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。（毎年数値差し替え）

★数値の公表は、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」をご活用ください。

【4】定期的に、行動計画の実施状況を点検公表しましょう。

◇女性の活躍に関する厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けましょう。

★認定は、1段階～3段階まであります。

◇両立支援等助成金「女性活躍加速化コース」の申請をしましょう。

①取組目標を1つ達成した場合（労働者数300人以下の企業が申請できます）

②①の取組目標に関する数値目標を達成した場合（すべての企業が申請できます）

優秀な人材の確保・定着へ

（※1）常時雇用する労働者

正社員だけでなくパート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間を含めて雇用されているものであって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

えるぼし認定とは・・・

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業は、認定を受けることができます。

評価項目のうち、満たす基準の数によって、1段階目から3段階目まであります。

えるぼし認定のメリット

女性活躍推進に積極的に取り組む企業としてのPRになり、

①優秀な人材の採用に繋がる！

②市場評価が高まる！

③公共調達や融資の場面で有利になる！

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



両立支援助成金（女性活躍加速化コース）の申請をしましょう！

女性活躍加速化コースの概要

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対して助成金を支給します。

本助成金は、目標達成の段階に応じて、以下の2つのコースにわかれています。

加速化Aコース

数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合に支給

1企業につき1回限り	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上
受給できる額	28万5千円＜36万円＞	対象外

加速化Nコース

数値目標の達成に向けた取組目標を達成した上で、その数値目標を達成した場合に支給

1企業につき1回限り	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上
受給できる額	28万5千円＜36万円＞	対象外
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47万5千円＜60万円＞	28万5千円＜36万円＞

※生産性要件を満たした場合は＜＞の額を支給

★女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ 女性活躍推進法特集ページをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

上記に関する問い合わせ先：宮崎労働局雇用環境・均等室(TEL0985-38-8821)