

常時雇用する労働者(※1)が300人以下の企業の皆さんへ

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？

宮崎労働局雇用環境・均等室(☎0985-38-8821)にお問い合わせ下さい。

経済のグローバル化や少子高齢化が進む中、企業競争力の強化を図るために、性別、年齢等様々な人材の多様性を確保しつつ個々の能力を発揮するダイバーシティ経営の推進が必要となっていることから、女性の活躍推進に取り組むことは有効です。

行動計画の策定等の取組は、労働者の採用人数、残業時間などの現状を把握し、課題を解消するために数値目標を定めて計画的に行います。女性活躍推進法では、策定した計画は、従業員全員への周知、社外の公表、及び各企業が選択した項目について社外への「情報の公表」を行い、労働局へ届け出るようになります。

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組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段階目でも公共調達の加点評価になる場合があります。

★まず、1段階目の認定（1つぼし）を受けてみませんか？

主な具体的要件は、

女性活躍推進法等に則した一般事業行動計画を定め、適切に公表・労働者への周知をしたこと。

女性活躍推進法・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。

を満たした上で

「採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース」の5つの評価項目のうち、1つないし2つの項目を満たし、その実績値を[厚生労働省のウェブサイト](#)(※2)に毎年公表すること。

また、満たしていない項目についても一定の改善状況などが必要です。

詳細は厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。

(※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

(※2) 厚生労働省のウェブサイト

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](#)」

裏面に、行動計画策定からえるぼし認定までの手順を記載しています

一般事業主行動計画の策定から「えるぼし」認定取得まで

① 4つの基礎項目の状況把握をした上で、自社の課題を分析



[4つの基礎項目] → 詳細な分析をする場合は選択項目も利用！

- ・ 採用した労働者に占める女性の割合
- ・ 男女の平均勤続年数の差異
- ・ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合

厚生労働省のホームページから「[行動計画策定支援ツール](#)」が利用できます。

② 課題を解消するため行動計画を策定



[行動計画に盛り込む要件]

- ・ 計画期間 2年～5年にしてください
- ・ 数値目標 必ず1つ以上の数値目標を設定してください
- ・ 取組内容及びその実施時期

③ 行動計画を社内で見やすい場所へ掲示等で周知、「[厚生労働省のウェブサイト](#)」※2などで外部に公表



④ 女性の活躍に関する情報を「[厚生労働省のウェブサイト](#)」※2で公表して、行動計画届出書を労働局へ届出る。



⑤ 「えるぼし」認定について労働局へ認定申請を行い「えるぼし」を取得

行動計画の取組、情報の公表、えるぼし認定の詳細は、

厚生労働省 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>

また、**両立支援助成金**(女性活躍加速化コース)の利用を検討される場合は、必ず**宮崎労働局雇用環境・均等室**へ支給要件を確認してください。

問い合わせ先

宮崎労働局 雇用環境・均等室

電話0985 (38) 8821