

報道関係者 各位

長野労働局発表04-53 令和4年7月20日

【照会先】

長野労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・改善推進監理官 五味 賢二

室長 補佐 山本 智之

(電話)026(223)0125

長野労働局職業安定部職業安定課

課長 池上 仁

課長 補佐 田中 正樹

(代表電話)026(226)0865

県内で初めて「えるぼし」「ユースエール」同時認定！

～ 認定通知書交付式を行います ～

長野労働局（局長 小野寺 喜一）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業（えるぼし認定企業3段階目）及び「青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく基準適合事業主（ユースエール認定企業）として、川瀬建設株式会社（代表取締役 川瀬 雄一）を県内で初めて同時認定しました。

上記法人に対する認定通知書交付式を、以下のとおり行いますので、当日の取材をお願いいたします。

「えるぼし」「ユースエール」認定通知書交付式（撮影可）



日時：令和4年7月22日（金）10時より

場所：ハローワーク松本 所長室

松本市庄内3-6-21



※取材いただける場合は、前日までに照会先へご連絡ください。

現在の県内におけるえるぼし認定企業は計18法人、ユースエール認定企業は計9法人です。

「えるぼし認定制度」とは・・・

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、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（採用、就業継続、管理職登用など）の実施状況等が優良な事業主に対し、都道府県労働局長への申請に基づき、厚生労働大臣が認定するものです。
- 認定は取組の実施状況により、3段階あります。
- 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「えるぼし」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を期待できます。

「ユースエール認定制度」とは・・・

別添リーフレットを参照願います。

【えるぼし認定企業の取組】

川瀬建設株式会社（建設業、労働者 25 名）

認定年月日

令和4年6月28日

行動計画期間

令和4年2月1日～令和5年3月31日

取組内容

えるぼし3段階目の申請。以下の5つの評価項目の全てが基準を満たしている。

【評価項目1：採用（区）】について

『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

【評価項目2：継続就業（区）】について

『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

【評価項目3：労働時間等の働き方（区）】について

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

【評価項目4：管理職比率】について

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（「建設業」2.7%）以上である

【評価項目5：多様なキャリアコース】

おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用：1名



「えるぼし認定」について

えるぼし認定の段階

- 認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、
- 5つの基準全て満たしている場合は、3段階目
 - 3つ又は4つの基準を満たしている場合は、2段階目
 - 1つ又は2つの基準を満たしている場合は、1段階目



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表※1することが必要。
- ✓ 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て公表※1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が必要。

※1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目概要

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【評価項目1：採用】

- 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
又は、
- ② 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
 - (i) 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
 - (ii) 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

【評価項目2：継続就業】

- ① 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
 - (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割以上であること又は
 - (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
- ② 上記を算出することができない場合は、以下でも可。
 - ・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

【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】

次の①と②のいずれかに該当すること

- 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
- 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8割以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について大企業については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

- A 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者の雇入れ含む)
- 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

「プラチナえるぼし認定」について

プラチナえるぼし認定とは

- えるぼし認定を受けた事業主の内、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍に関する推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たしている場合に認定される



上記の主な基準は、

- ✓ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定に基づく取り組みを実施し、**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、その選任状況を**厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**(※1)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、その実績を**厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**(※1)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項目以上を毎年厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**(※1)していること。

※実績値を**厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**(※1)することが必要。

※1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下の URL を参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索

プラチナえるぼし認定の評価項目概要

【評価項目1：採用】 **えるぼし認定と同様**

【評価項目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8割以上であること（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 「9～11 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」÷「9～11 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9割以上であること（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等に限る）

【評価項目3：労働時間等の働き方】 **えるぼし認定と同様**

【評価項目4：管理職比率】

- 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別に定める産業ごとの平均値の1.5倍以上であること
ただし、1.5倍後の数字が、
 - i 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15以上(※)であること。
(※)「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。
 - ii 40%以上の場合：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。
(※)正社員に占める女性比率の8割が40以下の場合、40%以上

【評価項目5：多様なキャリアコース】 **えるぼし認定と同様**

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と認定について

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年4月1日から全面施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が101人以上の事業主に対しては、
 - ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
 - ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられています。

- 常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、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
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、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

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)のパンフレット「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一般事業主行動を策定しましょう!!」をご参照ください。

認定とは

- 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。

- 例
- ・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

○認定基準の考え方や詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進特集ページ  で検索！

Q & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)等が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！

- ・各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加点評価するよう定められています。
(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針)
- ・これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

| | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | ハローワークなどで重点的PRを実施 | 「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。 |
| 2 | 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能 | 各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。 |
| 3 | 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 | 認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 |
| 4 | 日本政策金融公庫による融資制度 | 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html |
| 5 | 公共調達における加点評価 | 公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。 |



【認定基準】

| | | |
|----|--|---|
| 1 | 学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること | |
| 2 | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること | |
| 3 | 右の要件をすべて満たしていること | ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること |
| | | ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³ |
| | | ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと |
| | | ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴ |
| | | ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵ |
| 4 | 右の青少年雇用情報について公表していること | ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 |
| | | ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 |
| | | ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合 |
| 5 | 過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと | |
| 6 | 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶ | |
| 7 | 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと | |
| 8 | 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷ | |
| 9 | 暴力団関係事業主でないこと | |
| 10 | 風俗営業等関係事業主でないこと | |
| 11 | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと | |
| 12 | 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと | |

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※⁴ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※⁵ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁶ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁷ 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）