

## 目指せ！ 女性活躍企業！！

～「えるぼし」認定企業を労働局長が訪問します～

女性の個性と能力が十分に発揮され、ひいては管理的立場においても活躍できる企業内環境が、人材の確保、企業価値の向上、労働生産性の改善に有効な手段となりえます。

長野労働局（局長 小野寺喜一）は、女性活躍を目指す企業の取組促進の一環として、下記のとおり、「女性活躍推進法」にもとづく認定（「えるぼし」認定）を受けた企業を訪問し、認定通知書の交付を行うこととしますのでお知らせします。

なお、訪問時の様子、企業担当者への取材は可能です（要事前連絡）。

### 記

1 日時 令和4年1月25日（火）

①の認定企業：10時00分～、②の認定企業：13時30分～

2 場所 各認定企業内

3 認定企業



「えるぼし」認定マーク

認定企業名（代表者）	所在地	認定日
①長野県労働金庫 （理事長 小池政和）	長野市県町 523 番地	令和3年12月7日
②日精樹脂工業株式会社 （代表取締役社長 依田穂積）	埴科郡坂城町南条 2110 番地	令和3年12月15日

### ●働く女性の現状等について（別添資料1参照）

日本における働く女性の現状として、①就業を希望しながらも働いていない女性が約231万人に上る、②出産・育児を理由に離職する女性が多い、③出産・育児後に再就職した場合、非正規雇用労働者となるケースが多い、④管理的立場にある女性の割合が低い、といった状況にあります。特に、長野県における女性管理職の割合は、全国ワースト1位（8.4%、全国平均 14.8%）の現状にあります。

### ●女性活躍推進法の改正について（別添資料2参照）

令和4年（2022年）4月1日から、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公表が 101人以上の企業にも義務化されます（現行の義務対象は301人以上）。

## **企業において、なぜ女性活躍が必要なのか？**

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、就業を希望しながらも働いていない女性労働者を採用・育成し、また、就業中の女性労働者が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上、ひいては企業価値・競争力や生産性向上などのメリットが期待できます。

## **女性活躍推進のための「一般事業主行動計画」の策定・実施等**

女性活躍推進のための取組は、各企業の実状を踏まえて、継続的・計画的に行うことで、その成果が期待できます。

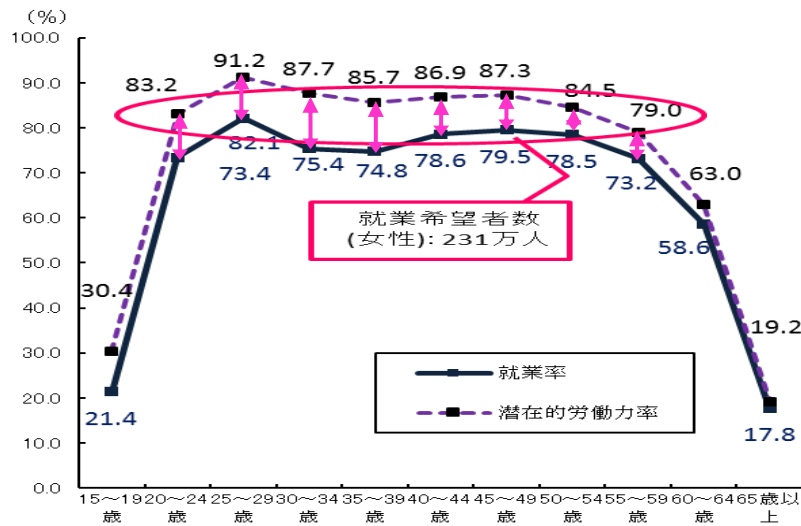
「女性活躍推進法」(2016年4月～全面施行)では、一定規模の事業主が「一般事業主行動計画」の策定・実施等を行うことを義務(※)付けており、具体的には、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②「行動計画」の策定・社内周知・公表、③「行動計画」の労働局への届出、④取組の実施、効果の測定、⑤女性活躍に関する情報の公表、が必要です。

(※) 常時雇用する労働者数 301 人以上は義務、300 人以下は努力義務(但し、101 人以上は 2022 年 4 月から義務)

## **「えるぼし」認定について**

「一般事業主行動計画」の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良であるなどの一定の要件を満たした場合に認定する制度です。(別添資料 3 参照)

女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率



【出典】総務省労働力調査 (R元年)

都道府県別 管理的職業従事者の女性比率

全国	14.8	【出典】総務省統計局 就業構造基本調査 (H29年)			
北海道	17.3	新潟	12.7	鳥取	19.7
青森	14.2	富山	10.9	島根	15.2
岩手	12.3	石川	16.1	岡山	20.6
宮城	16.8	福井	9.3	広島	13.8
秋田	12.0	山梨	11.5	山口	21.4
山形	16.7	長野	8.4	徳島	17.0
福島	13.7	岐阜	14.8	香川	15.4
茨城	14.1	静岡	17.2	愛媛	16.9
栃木	10.6	愛知	13.5	高知	16.4
群馬	16.1	三重	15.1	福岡	17.3
埼玉	11.6	滋賀	14.8	佐賀	14.5
千葉	13.3	京都	16.1	長崎	20.7
東京	16.6	大阪	11.6	熊本	14.5
神奈川	15.2	兵庫	15.4	大分	14.1
		奈良	14.5	宮崎	13.7
		和歌山	12.5	鹿児島	12.3
				沖縄	16.5

斜体字：全国値(14.8%)以上、太字：20.0%以上

(※) 管理的職業従事者：経営体の全般又は課以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事する者

# 令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

## 一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

### ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

#### 基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。  
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者/事務職、技術職、専門職、現業職など



### ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

### ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

### ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

# 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"><li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li><li>男女別の採用における競争倍率(区)</li><li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li><li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>管理職に占める女性労働者の割合</li><li>役員に占める女性の割合</li><li>男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)</li><li>男女別の再雇用または中途採用の実績</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li><li>男女別の育児休業取得率(区)</li><li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li><li>有給休暇取得率</li><li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li></ul>

「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

## 早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

### 公共調達における加点評価(問い合わせ先:内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

[https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/pdf/wlb\\_torikumi01.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf)

### 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資(問い合わせ先:日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)



## 「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します。
「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します。

### 認定取得のメリット

- 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」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。
- 認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- 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・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう(詳しいパンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>



### ●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsx>




一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。



行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

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」（5～7ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

<p>3段階目（3つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「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」の<b>5つの項目全て</b>を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>2段階目（2つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「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」のうち<b>3つ又は4つ</b>の項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● <b>満たさない項目については</b>、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項目に関連するもの（※）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、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li> </ul>
<p>1段階目（1つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5～7ページに掲げる「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」のうち<b>1つ又は2つ</b>の項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● <b>満たさない項目については</b>、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項目に関連するもの（※）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、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li> </ul>

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「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」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」（9～11ページ参照）**において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、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項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」**において公表することが必要です。

（※）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であれば構いません。

# 認定のメリット

認定を受けた事業主には、以下のようなメリットがあります。

## 1 認定の表示

えるぼし認定、プラチナえるぼし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以下のものに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。

- ・ **商品**
- ・ 役務の提供の用に供するもの（サービス提供時に着用する制服など）
- ・ 商品、役務又は事業主の**広告**（会社案内など）
- ・ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信（**名刺**、封筒など）
- ・ 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
- ・ 労働者の募集の用に供する広告又は文書（**求人票**など）

認定を受けた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などにつながることが期待できます。

### ▶▶ 公共職業安定所（ハローワーク）求人票等における認定表示

求人票や求人情報画面にPRロゴマークとして表示することができます。  
表示の仕方については、ハローワーク窓口にお尋ねください。

## 2 公共調達における優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

<参考配点例>

評価項目例	認定の区分	総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度に応じて配点)			
		配点例			
		12%の場合	10%の場合	7%の場合	5%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	プラチナ えるぼし	12	10	7	5
	えるぼし 3段階目	10	8	6	4
	えるぼし 2段階目(※1)	8	7	5	3
	えるぼし 1段階目(※1)	5	4	3	2
	行動計画(※2)	2	2	1	1

女性活躍推進法第24条及び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等に基づき、国の機関及び独立行政法人等は、総合評価落札方式又は企画競争による調達を実施する際に、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施しています。

加点評価の具体的な内容は、各調達の問い合わせ先にお尋ねください。

(※1) 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

(※2) 常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

## 3 日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。詳しくは、日本政策金融公庫のホームページをご参照ください。[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)