

長崎労働局発表
平成31年1月31日

担 当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室 長 新納 広子
	雇用環境改善・均等推進指導官 石田 裕子
	電話 095-801-0050

えるぼし認定通知書交付式を開催します！

～ 長崎県内で「えるぼし」認定企業は3社に ～



長崎労働局（局長 金成 真一）では、「えるぼし」認定企業（「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍を推進する企業）として

「社会福祉法人 ^{せいどうかい}正道会」（理事長 松尾 正一郎）を平成31年1月22日付けで認定し、認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

長崎県内の「えるぼし」認定企業は3社となりました。

*参考：全国の認定企業（12/31現在）775社（九州・沖縄 38社）

○えるぼし認定通知書交付式

日 時 平成31年2月13日（水） 10時30分～（1時間程度を予定）

場 所 長崎労働局 大会議室
（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル8階）

内 容 認定通知書の交付、記念撮影、懇談会等

- * 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。長崎労働局大会議室（8階）へ直接お越しください。
- * 交付式終了後、認定企業及び労働局への取材を行うことも可能です。
- * 当日は、ユースエール認定通知書交付式との合同開催予定。



えるぼし認定企業の情報

社会福祉法人正道会

所在地 : 長崎市かき道3丁目1-11
代表者名 : 理事長 松尾 正一郎
事業内容 : 教育・学習支援業
労働者数 : 133人 (男性10人、女性123人)

認定年月日 : 平成31年1月22日
認定段階 : 第3段階

○評価項目

1 採用

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。

・正社員 女性 1.50倍 男性 1.75倍

2 継続就業

平均継続勤務年数の男女比が0.7以上である。

・正社員 女性 5.94年 男性 5.89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すべての月において、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は、産業ごとの平均値（20.0%）を上回る。

女性 42.9%

5 多様なキャリアコース

1項目について実績あり。

・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 5人

～以上、5つの評価項目について、すべての認定基準に適合している。～

長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧

○ えるぼし認定企業

(従業員数は認定取得時)

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成30年2月27日	王蔵株式会社	長崎市	生活関連サービス業、娯楽業	523	
2	平成30年10月3日	社会福祉法人洗洋会	長崎市	医療・福祉	46	
3	平成31年1月22日	社会福祉法人正道会	長崎市	教育・学習支援	133	
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

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301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

が義務付けられています。

- 常時雇用する労働者が300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計画を策定しましょう！！」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、厚生労働大臣に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>

女性活躍推進法特集ページ  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（P. 6～）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點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。

「えるぼし認定」を取得しましょう！

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**を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*1**に**毎年公表**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*1**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.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

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【評価項目 1：採用】

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

（※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（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）

【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等に限る）

【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 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