

えるぼし認定通知書交付式を開催しました！

県内第一号！



平成30年3月14日、長崎労働局では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として、王蔵株式会社に対する認定通知書交付式を開催しました。



前列左から、王蔵株式会社 執行役員 濱田 文秀様、長崎労働局長 小玉 剛、
後列左から、王蔵株式会社 総務人事グループ 明川 沙矢香様、王蔵株式会社 総務人事

グループマネジャー 乙藤 誠二様、長崎労働局雇用環境・均等室長 新納 広子。
小玉 長崎労働局長からの挨拶



(小玉 長崎労働局長(手前中央))

本日は、これから、「王蔵株式会社」様に対するえるぼし認定通知書交付式を行いますが、執行役員の濱田様を始め、王蔵の皆様におかれましては、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

全国のえるぼし認定企業は、平成30年1月31日現在で518社、そのうち生活関連サービス業、娯楽業は8社という状況ですが、今回、「王蔵株式会社」様におかれましては、

県内では第一号のえるぼし認定企業であります。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。

我が国では、例えば、正社員だった女性が結婚・出産・育児等を機にいったん離職すると、復職や再就職を目指しても過去の経験や以前に蓄積した職業能力を活かせない仕事に就かざるを得ないことが多い、という問題があり、一人ひとりの女性が、職業生活において自らの希望に応じて能力を発揮し活躍できる社会づくりを加速していくことが重要です。

「えるぼし」とは、このようなことを踏まえ、女性の活躍推進に関する取組を企業が実施することを促進するため、その状況等が優良な企業を、女性活躍推進法に基づき国が認定する制度であります。

したがって、認定された企業にとっては、女性の活躍を推進している企業であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがありますし、そのメリットを大いに活用いただくことも前提とした制度でもあります。

また、他の企業には、認定された企業をぜひとも見習っていただきたいと考えております。

しかし、それだけに、その認定基準については、かなり高い水準で設定しております。

このたび、「王蔵株式会社」様がえるぼし認定を受けられたのは、女性が働いて活躍しやすい職場づくりのために、日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものであります。

また、女性が活躍しやすい企業ということは、労働者のワーク・ライフ・バランスを重視した働き方を推進している企業でもある、と考えられます。ライフとは決して子育てに限定したものではありませんが、私どもは、えるぼし認定のほかに、育児休業等の制度や実績が一定の基準を満たすなど、仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる環境を整備しておられる優良な企業を認定する制度、いわゆるくるみん認定制度と言いますが、従業員の子育てにやさしい企業としての認定制度もございます。

ぜひとも、こちらも目指していただきたいと考えております。

さらに、このような認定制度の有無とは別に、子育てや介護等と仕事との両立に加えて、長時

間労働の是正、非正規労働者の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備など、御社の中での働き方改革に今後とも取り組んでいただくことを要望いたします。

働き方改革の推進こそが、御社の労働生産性をさらに向上させるための最も良い手段ではないでしょうか。

なお、働き方改革の取組を進められる上で、行政としてはかなりの支援制度を用意しておりますので、必要に応じてお問い合わせをいただき、ご活用いただければと考えております。

話を戻しますが、えるぼしの制度については、平成28年4月の女性活躍推進法の施行とともに誕生してから、まだ日が浅いわけですが、今後ともこの認定制度の周知にさらに努め、えるぼしの認定を受けた企業は非常に働きやすく就職先としても魅力が多い、という認識が一層広まるよう、労働局としてもさらに努力してまいりたいと考えていることを申し上げて、私の挨拶といたします。

王蔵 濱田様からの挨拶

王蔵株式会社の管理本部を担当いたしております濱田文秀でございます。

本日は私ども王蔵株式会社へのえるぼし認定通知書交付式を執り行っただきましたこと 厚くお礼申し上げます。

私どもの主業務は遊技場ですが、これまで男性、女性隔たりなく採用、登用してまいりました。



(王蔵株式会社 濱田執行役員(奥中央))

今でも独身、子育て世代、ご両親の体調が気になる世代と幅広い世代の人が従事しております。女性の活躍がないと成り立たない職場だと思っております。

長崎から発進しました中小企業ではありますが、昨年5月には王蔵株式会社の持ち株会社オークラホールディングスが香港証券取引所メインボードに上場を果たし、社会に対する責任が重みを増す中、本日ここに私ども王蔵株式会社に対しまして「えるぼし認定」通知書の交付をいただきましたこと、身の引き締まる思いでございます。

今後とも長崎労働局様のご指導をいただきながら、さらに女性が活躍する職場を目指してまいり所存でございます。

本日は有難うございました。

認定通知書交付後の懇談

認定通知書の交付後に懇談を行いました。その概要については以下のとおりです。

【小玉局長】

今回の認定についてどのように感じておられますか。また、どのようにPR、活用したいと考えていらっしゃいますか。

【乙藤マネジャー】

今回認定を受けたことを大変うれしく思います。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。しかしながら、これで終わりということではなく、現在の職場環境をさらに改善していきたいと考えておりますし、継続していきたいと思っております。

今回の申請のために、評価項目に沿ってあらためて会社の状況を把握、分析をした結果、驚いたというのが正直な感想です。男性だから、女性だからという理由で区別をしておりませ

んでしたので男女別の集計を出すために時間がかかりました。感覚的に把握をしていたつもりですが、認定基準の5項目全てを達成しているとは思っていませんでした。

今回申請したことによりあらためて認識できたことは非常によかったと思います。

社内外に女性活躍推進企業であることをPRすることで、採用活動において企業イメージ向上につなげたいと考えております。

また、女性社員に安心して長く働ける印象を与えたのではないかと感じております。



(王蔵株式会社 濱田執行役員)



(王蔵株式会社 乙藤マネジャー)

【小玉局長】

えるぼし認定の場合、現状が認定基準に達しているかどうかを評価することとなりますが、女性の活躍推進のための環境整備を進めるに当たって苦労されたところがあればお聞かせく

ださい。

【明川様】

特に男性だから、女性だからという理由で区別はしていないため女性の活躍推進のための環境整備というよりは、いかにして労働者が能力を発揮し、また、安心して働けるかということ

を重視してまいりました。
しかしながら、依然として女性が家事責任を担うことが多い中で、女性が意欲的に働ける環境を作るためには、女性だけでなく男性の意識改革も必要だと考えます。男性従業員の意識が変われば一緒に働く女性従業員はもちろん、男性の家族、結婚をしていれば妻が、社会で意欲的に働けるようになるのではないかと思います。そういった意識が社会全体に広がれば、女性が当たり前のように意欲的に働くようになるのではないのでしょうか。こういったことはすぐに結果が出るものではないので、長期的に継続していくことが大変だと感じます。



(王蔵株式会社 明川様)

【小玉局長】

男性の意識改革が必要であるということは私もそう思っています。えるぼし認定を受けた企業からこういう発言が出されたということは重要だと考えます。

【小玉局長】

女性の活躍推進の取組として、女性の管理職割合を一定数(10%)以上にするという目標を定め、研修の実施に取り組まれるとお聞きしていますが、この点従業員の方の反応はいかがですか。



【明川様】

まだ現段階では質問や相談は少ないです。こちらから積極的にヒアリングをし、研修内容を作り上げていかなければならないと感じております。

【小玉局長】

そのお取組に期待しています。

【小玉局長】

労働局に対しての要望等はございますか。

【明川様】

長崎労働局のホームページはよく拝見させていただいております。更新も早く、法改正の

< 参考 >

1 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

✓基準を満たさない項目については、2年以上連続してその実績が改善していることが必要。



2 評価項目

【評価項目1：採用】

雇用管理区分ごとに、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（応募者数 / 採用者数）」× 0.8 < 同一事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」

【評価項目2：継続就業】

雇用管理区分ごとに「女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数」 0.7

又は

雇用管理区分ごとに「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の継続雇用割合」 ÷ 「同一事業年度に採用された男性の継続雇用割合」 0.8

【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・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

【評価項目4：管理職比率】

管理職に占める女性の割合が別に定める産業ごとの平均値以上

又は

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のうち課長級に昇進した女性の割合」 ÷ 同一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のうち課長級に昇進した男性の割合」 0.8

【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項目以上の実績がある

- 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