



奈良労働局発表
令和2年10月5日

【照会先】
奈良労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 今西 昭男
地方待遇改善指導官 木村 直美
(直通電話) 0742-32-0210

田村薬品工業株式会社を「えるぼし認定（三つ星）」として認定 ～10月8日に認定通知書交付式を行います～

奈良労働局（局長 ^{かわむら てつひろ}川村 徹宏）は、令和2年9月24日付で、
田村薬品工業株式会社（御所市：代表取締役社長 ^{たむら だいさく}田村 大作）を、女性活躍推進法
に基づく認定（えるぼし認定）3段階目として認定しました。

奈良局管内のえるぼし認定企業は2社目、製造業では初めての認定企業となります。

当局では認定通知書の交付式を下記のとおり開催し、認定企業の取組をご紹介します。

認定通知書交付式

日時：令和2年10月8日（木）
10時～10時30分（予定）

場所：田村薬品工業(株)大阪本社
（大阪府中央区道修町2丁目1-10
T・M・B 道修町ビル）



※取材・撮影をお受けします。取材のご希望は、事前に照会先までご連絡ください。

（添付資料）

- 資料1 「えるぼし認定」の概要
- 資料2 田村薬品工業株式会社の取組
- 資料3 「えるぼし」認定状況及び一般事業主行動計画策定等届の届出状況
- 資料4 「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」取得を目指しましょうリーフレット

<えるぼし認定について>

「えるぼし認定」の概要

- ①～⑤の評価項目について、満たした項目数により、取得できる認定段階(1～3段階)が変わります。

①採用(ア)または(イ)のいずれかに該当

(ア)男女別の採用における競争倍率が同程度か。【直近3か年度】

(イ)正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上か。【直近年度】

②継続就業

男女別の平均勤続年数について、女性が著しく低くないか。【所定の式で算出】

③労働時間等の働き方

性別役割分担意識とも密接な関係がある、時間外労働が月ごとに45時間未満か。【所定の式で算出】

④管理職比率

産業ごとに定める管理職に占める女性の割合が、平均値以上か。【所定の式で算出】

⑤多様なキャリアコース

女性の非正社員から正社員への転換、概ね30歳以上の女性の正社員としての採用…などの実績があるか。【直近3か年度】

- 以上について、満たした項目数が、
1～2項目 … 「1段階目」として認定
3～4項目 … 「2段階目」として認定
5項目全て … 「3段階目」として認定
となります。



※田村薬品工業株式会社は、すべての項目を満たしており、3段階目での認定です。

「えるぼし認定」のマークについて

- 「L」…lady(女性)、labour(働く・取り組む)、lead(手本)など様々な意味があり、「円」は企業・社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。また、「えるぼし」の愛称は、一般公募により厚生労働省が決定したものです。
(認定の段階に応じて、★の数が変わります。)

「えるぼし認定」を受ける“メリット”は…。

- 認定マークを、自社の商品・名刺・広告・求人票などに付けて、女性が活躍する企業であることをアピールすることができ、企業イメージの向上、優秀な人材の確保・定着などが期待できます。
- 公共調達の加点を受けられます。

「プラチナえるぼし認定」(令和2年6月1日以降認定開始)

- えるぼし認定を受けた事業主のうち、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。



田村薬品工業株式会社

代表者 代表取締役社長 田村 大作
業 種 製造業
所在地 奈良県御所市
労働者数 365 人



○評価項目ごとの実績 以下の5項目の基準をすべて満たしている

1 採用

【基準】正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上

【実績】 39.1% (産業平均値 19.8%)

2 継続就業

【基準】直近の事業年度において、「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 7割以上

【実績】 9割

3 労働時間等の働き方

【基準】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

【実績】 全て45時間未満 正社員：17時間29分以下、非正規社員：8時間2分以下

4 管理職比率

【基準】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以上

【実績】 13.6% (産業平均値は 6.6%)

5 多様なキャリアコース

【基準】直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は 2項目以上

【実績】ア 女性の非正社員から正社員への転換	<u>8人</u>	
イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換	<u>0人</u>	
ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	<u>1人</u>	<u>3項目該当</u>
エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	<u>14人</u>	

○認定の段階 5つの項目をすべて満たし、女性活躍推進データベースに掲載している

…三つ星

「えるぼし」認定状況及び一般事業主行動計画策定等届の届出状況 (女性活躍推進法)

1 認定状況

	企業名	認定段階	所在地	認定年月日
1	社会福祉法人正和会	3段階目	五條市	平成28年4月19日
2	田村薬品工業株式会社	3段階目	御所市	令和2年9月24日



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

「プラチナえるぼし」

2 届出状況

	301人以上企業			300人以下企業
	企業数	行動計画届出企業数	届出率	行動計画届出企業数
平成29年3月末	78	78	100%	9
平成30年3月末	77	77	100%	17
平成31年3月末	80	79	98.8%	17
令和2年3月末	83	83	100%	19

3 女性活躍推進企業データベース登録状況

令和2年8月末現在

登録企業総数	製造業	卸売業、小売業	医療、福祉	サービス業その他
60	15	10	18	17

「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」 取得を目指しましょう

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**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。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定マーク「えるぼし」又は「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し、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。
- ・公共調達の加点を受けられます。
- ・プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・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「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・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取組の中から当該基準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、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・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取組の中から当該基準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、2年以上連続してその実績が改善していること。

改正女性活躍推進法が施行されます！

★常時雇用する労働者数301人以上の事業主の方

- ① 2020年（令和2年）4月1日以降が始期の一般事業主行動計画で、2区分からそれぞれ1項目以上の数値目標を定める必要があります。
- ② 2020年（令和2年）6月1日以降、2区分からそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

常時雇用する労働者数101人以上～300人以下の事業主の皆様 2022年4月1日から一般事業主行動計画の策定・情報公表が義務となります

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・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

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・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てください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・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。

2 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">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)・男女別の採用における競争倍率(区)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・係長級にある者に占める女性労働者の割合・管理職に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・10事業年度前及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・男女別の育児休業取得率(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・有給休暇取得率・有給休暇取得率(区)

※「(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。

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を支援します 中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラムをご利用ください！

中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラムでは、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を簡単に行うことができます。

厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページー常時雇用する労働者が300人以下の中小企業のみなさまへ」のページからご利用できます。

<プログラムの流れ>

行動計画完成までのSTEP

STEP 1 基本情報の入力

自社の基本情報（企業名、主たる業種、常時雇用する労働者数（正社員・非正社員））を入力します。



STEP 2 雇用管理区分の入力

雇用形態、職種、就業形態などで社員を区分けする単位。自社の「雇用管理区分」ごとに分析を行い「状況把握」を行います。



STEP 3 基礎項目の入力

状況把握や課題分析を行ううえで、**必ず把握すべき4つの項目**です。

自社の「1.採用した労働者に占める女性労働者の割合」「2.男女の平均勤続年数勤務年数の差異」「3.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」「4.管理職に占める女性労働者の割合」

■基礎項目を入力するために、事前に準備した方が良い書類等（原則「直近の事業年度」のデータを把握できる書類等をご用意ください）

基礎項目	準備書類等
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	・ 採用者一覧、労働者一覧（従業員名簿一覧） ・ 採用者名簿（労働者名簿） ・ 雇用契約書（労働条件通知書）等
② 男女別の平均勤続年数の差異	・ 労働者名簿（採用年月日がわかるもの）
③ 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	・ 賃金台帳・出勤簿、タイムカード（始業終業時刻の記載のあるもの） ・ 労働時間管理簿（データ管理があればそのデータ）等
④ 管理職に占める女性労働者の割合	・ 役職者（管理職）名簿 ・ 組織図、座席表、辞令 ・ 職務規程、役職手当規程、昇進昇格基準等



★STEP1からSTEP3まで入力すると、あなたの会社の状況や課題がタイプ分類されます

《タイプ分類》あなたの会社の「女性活躍状況」を①から⑥タイプのいずれかで判定



STEP 4 課題の選択

判定したタイプごとにあなたの会社の「課題」を選びます。



STEP 5 目標の選択

課題に応じた取組目標例の中から設定したい目標を選び、（数値）「目標」を入力します。
（立てた目標のうち、1つ以上は、数値の目標を定める必要があります。）



STEP 6 取組内容の選択

取組目標に応じた取組内容例から「取組内容」を選びます。



STEP 7 計画期間の設定

取組を行う期間を入力します。（概ね2年から5年を推奨しています。）



STEP 8 計画の詳細設定

STEP 6 で選んだ取組内容について、具体的にを行う取組の詳細と、実施予定時期を定めて入力します。



あなたの会社の「行動計画」が完成！



行動計画を策定したら「一般事業主行動計画策定・変更届
（参考様式）」により、都道府県労働局に届け出ましょう



「女性活躍推進法」については、詳細は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」をご確認ください。

URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>