

奈良労働局発表
令和5年1月23日

報道関係者各位

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 池上 彰子
室長補佐 福井 雅代
指導係 岡村 直人
(電話) 0742-32-0210

奈良県初

社会福祉法人正和会が プラチナえるぼし認定を取得!!

奈良労働局(局長 鈴木 伸宏)は、**社会福祉法人正和会**(五條市 理事長 飯田 明子氏)を、女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する状況が特に優良であると認定しました。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業がさらに女性の活躍推進に取り組み、その取組状況が特に優良と認められた場合の認定制度です。奈良県内では、同法人が初めてとなります。また、プラチナくるみん認定とのダブルプラチナ認定も県内初めてとなります。

認定通知書交付式

日時: 令和5年1月27日(金) 10時00分~

場所: 奈良労働局 2階会議室(奈良市法蓮町387)

交付企業: 社会福祉法人正和会



プラチナえるぼし

※取材・撮影可能です。取材のご希望は事前に当室までご連絡ください。

認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

〇プラチナえるぼし認定のメリット

- ・認定マークを商品、広告、求人広告、名刺などに付け、女性活躍を推進している企業であることをPRすることができます。
- ・ハローワークやマザーズコーナーにおいて「女性が活躍している企業」として求職者にPRをします。
- ・公共調達を行う行政機関(奈良県等)における加點評価の対象となります。
- ・企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

資料1: 奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況

資料2: えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準

社会福祉法人正和会の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名 : 理事長 飯田 明子
所在地 : 奈良県五條市
事業内容 : 医療・福祉
常時雇用する労働者数 : 409 人



プラチナくるみん認定も
取得しています。

2. 行動計画の目標と取組内容

- 【目標】 毎週火曜日ノー残業デーの実施率 95%以上にする。
- 【計画期間】 平成31年4月1日～令和4年6月30日
- 【対策】
 - ・男女がともに仕事と子育て、介護を両立できるワークライフバランス実現のために、職場全体で時間外労働削減に取組メッセージを発信する。
 - ・「時間内に業務を終了させ、定時に帰宅する。オンとオフをしっかり分け、体調管理につとめる。」という意識を職場に定着させる。

3. プラチナえるぼし認定に係る実績 (直近の事業年度: 令和3年4月1日～令和4年3月31日)

【評価項目1: 採用】 直近の事業年度において、以下①②の両方に該当

- ①正社員に占める女性労働者の割合 (53.7%) が4割以上。
- ②正社員の基幹的な雇用管理区分 (介護) における女性労働者の割合 (46.6%) が4割以上。

【評価項目2: 継続就業】

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数 (10.5年) が産業平均値 (8.7年) 以上。

【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15時間未満。

【評価項目4: 管理職比率】

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 (53.8%) が正社員に占める女性比率 (53.7%) の8割の値 ($53.7 \times 0.8 = 43.0\%$) 以上。

【評価項目5: 多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、女性の非正社員から正社員への転換 (2名)、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 (13名) の実績がある。

- 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。
- 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。
- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち、12項目を「女性の活躍推進企業データベース」に公表。

◆社会福祉法人正和会担当者の声◆

理念・方針の下、「ここがあって良かった」と思っていただけ法人、施設を目指し、職員も「ここで良かった」と思えるよう「働きやすい職場環境の創造」を掲げ、長年取り組んで来ました。その取組の成果が、今回、プラチナえるぼしの認定につながりました。これまで関わってきた先輩職員の方々の努力と、今いる職員の思いと協力、努力の賜物であり、県内初の「プラチナえるぼし認定」となったことをとても嬉しく思っています。認定取得が働きやすさの指標として、また組織の取り組む姿勢の表れとして目にする方に受け取っていただけることを期待しています。「ここがあって良かった」に磨きをかけるために、引き続き、諦めずへこたれずに、働きやすい職場環境作りを皆で進めていきたいと思っております。

社会福祉法人正和会 推進担当 部長チーフ会議一同

奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況

(令和5年1月23日現在)

◎プラチナえるぼし認定企業

	企業名	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	五條市	令和5年1月

◎えるぼし認定企業

	企業名	認定段階	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	3段階目	五條市	平成28年4月
2	田村薬品工業 株式会社	3段階目	御所市	令和2年9月
3	日進電工 株式会社	2段階目	大和郡山市	令和2年12月
4	株式会社 やまと	3段階目	桜井市	令和3年2月
5	社会福祉法人宝山寺福祉事業団	3段階目	生駒市	令和3年12月
6	株式会社マスオ総合事務管理センター	3段階目	奈良市	令和3年12月
7	社会福祉法人信和会	2段階目	北葛城郡広陵町	令和4年6月
8	株式会社 Real Style	3段階目	大和高田市	令和4年9月



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」





「プラチナえるぼし」

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。

○**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。〈令和2年6月〜〉

➡ 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」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。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・届出が免除される。**

 <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。

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①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>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。（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。）</p> <p>又は</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、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（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <p>・ 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。</p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。（その他の基準は同左）</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	同左

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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>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産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「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」÷「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」が8割以上であること。</p>	<p>○ 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の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 <small>(※) 「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。</small></p> <p>② 40%以上の場合は、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。 <small>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</small></p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 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</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。