

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和6年12月5日

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 楠田 裕世
室長補佐 福井 雅代
指導主任 高山 沙由理
(電話) 0742-32-0210

報道関係者各位

至誠堂製薬株式会社をえるぼし認定！

奈良労働局（局長 橋口 忠）は、**至誠堂製薬株式会社**（代表取締役社長 富士 俊隆氏）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優良であると認定しました。認定基準の5つの評価項目全てを満たす3段階目（3つ星）です。

認定通知書交付式

令和6年12月13日(金) 午前11時00分～



えるぼしマーク

場 所：奈良労働局 2階会議室

奈良県奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎

交付企業：至誠堂製薬株式会社

(事業内容：製造業)

※認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

※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。

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）における加点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

至誠堂製薬株式会社の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名 : 代表取締役社長 富士 俊隆
所在地 : 奈良県御所市
事業内容 : 製造業
常時雇用する労働者数 : 88 人
行動計画期間 : 令和6年9月1日～令和9年8月31日



2. えるぼし認定に係る実績

【評価項目1：採用】 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であること	47.3% (産業平均値：22.7%)
【評価項目2：継続就業】 女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上 (女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の勤続年数 \geq 0.7)	正社員：0.78 (女性7.31年、男性9.33年) パート：3.66 (女性14.63年、男性4.0年)
【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	全ての月で 正社員：30時間未満 パート：6時間未満
【評価項目4：管理職比率】 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	20.0% (産業平均値：9.9%)
【評価項目5：多様なキャリアコース】 直近3事業年度において、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	5名

【至誠堂製薬株式会社 担当者の声】

当社は創業以来100年以上にわたり、人々の健康に貢献すべく邁進してまいりました。今後も皆様から必要とされる企業であり続けるためには、女性の活躍が不可欠であり、女性が働きやすく働きがいのある職場づくりに取り組んできました。

行動計画では、女性管理職の比率向上を目標に設定して取り組んでいますが、えるぼし認定取得により、自信をもって意欲的に仕事に取り組む女性が増え、男性にとっても働きやすく、魅力ある職場となり、社内が活性化することを期待しています。

今回の認定を励みに、より良い職場環境づくりを目指し、プラチナえるぼし認定に挑戦したいと思います。

女性が活躍しています



奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況

◎プラチナえるぼし認定企業

(令和6年11月現在)

	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
2	株式会社 やまと	桜井市	令和6年6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
9	医療法人 健和会	3段階目	天理市	令和5年3月
10	社会福祉法人 大和清寿会	3段階目	天理市	令和5年3月
11	株式会社 ライフエール	3段階目	天理市	令和5年3月
12	佐藤薬品工業 株式会社	3段階目	橿原市	令和5年5月
13	医療法人 あすか会	3段階目	奈良市	令和5年12月
14	株式会社 日本ベルアージュ	3段階目	大和高田市	令和5年12月
15	株式会社 タフ	3段階目	奈良市	令和6年5月
16	至誠堂製薬 株式会社	3段階目	御所市	令和6年11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、<u>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。</u></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。