

株式会社 笠原建設（新潟県糸魚川市）

- 代表者 代表取締役 鈴木 秀城
- 事業内容 建設業
- 労働者数 170人（男性136人、女性34人）



認定企業における女性の活躍推進のための取組の概要は次のとおりです。

1. 採用において、直近の事業年度の正職員に占める女性労働者の割合が20.0%と産業平均値の14.2%を上回り、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度の平均継続勤務年数は男女間で大きな差はなく働き続けやすい職場になっています。（正職員 女性13.38年、男性14.20年）
3. 労働時間等の働き方において、直近の事業年度の労働者の各月の法定時間外・休日労働の合計時間数が平均8.8時間と、仕事と家庭が両立しやすい職場になっています。
4. 管理職比率において、直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が6.3%と産業平均値の3.1%を上回り、女性の登用が進んでいます。
5. 多様なキャリアコースにおいて、直近の3事業年度のうち、おおむね30歳以上の女性の正職員としての採用が1人となっています。

< 事業主からのコメント >



当社は、今まで女性技術者の採用や育成に努めてきましたが、これからは、女性の活躍する職場や職種・職位の広がりやダイバーシティ&インクルージョンが課題と考えます。

そして、「働き方改革」は、働きやすく負荷の小さいことだけが目的ではなく、働く人にとって、充実感が得られ、より働き甲斐が得られる「働き甲斐改革」でありたいとも考えます。

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は認定マーク(愛称「えるぼし」)を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができる。

◆ 認定基準

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて、1つ又は2つ満たせば認定段階1、3つ又は4つ満たせば認定段階2、全て満たせば認定段階3となる。

満たさない項目は2年以上の改善実績が必要である。認定の段階に応じ、認定マークの星の数が異なる。

認 定 の 段 階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

認定段階 1 	以下のいずれも満たすこと。 ● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
認定段階 2 	以下のいずれも満たすこと。 ● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
認定段階 3 	以下のいずれも満たすこと。 ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

株式会社 笠原建設

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び 同法に 基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※厚生労働省のウェブサイト とは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の

「女性の活躍推進企業データベース」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

認定基準(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)

◆ 下線部は 株式会社 笠原建設 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	i) 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(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×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(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと) 又は <u>ii) 直近の事業年度において、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</u>
②継続就業	i) 直近の事業年度において、①と②のいずれかに該当すること <u>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7割以上であること</u> ②「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 又は ii) i)を算出することができない場合、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
③労働時間等の働き方	<u>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</u>
④管理職比率	<u>i) 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(※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂)</u> 又は ii) 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8割以上であること
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(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)については2項目以上(非正規雇用労働者がいる場合は必ず A を含むこと)、中小企業(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正規雇用労働者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 <u>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</u>

注) 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支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く)。