

平成29年 7月21日（金）

【照会先】

新潟労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 宇尾野 秀明

室長補佐 八子 理子

電 話 025-288-3511

えるぼし認定企業を決定！！

～ 平成29年 7月25日（火）新潟労働局にて認定通知書交付式～



えるぼし認定企業（注）

第3段階（第3段階は県内2社目）

「社会福祉法人 桜井の里福祉会」

新潟労働局（局長 ゆずりは 樫 しんいち 伸一）では、えるぼし認定企業として、**社会福祉法人 桜井の里福祉会**

（本社：弥彦村、理事長 かしわばら 柏原 まさし 雅史 氏）を認定いたしました。

えるぼし認定通知書交付式

日 時 平成29年 7月25日（火）10：00

会 場 新潟労働局 局長室

新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階

注）女性活躍推進法に基づく認定企業（女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主）。法に基づき行動計画の策定・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等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。1段階目については基準を1～2つ満たし、2段階目について3～4つ満たし、3段階目は全て満たした場合。

認定マーク
「えるぼし」



第1段階 第2段階 第3段階

<参考資料>

- 資料No.1 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要（社会福祉法人桜井の里福祉会）
- 資料No.2 女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出等に積極的に取り組むください。
- 資料No.3 現在の認定企業一覧（えるぼし認定）

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。

社会福祉法人桜井の里福祉会

★ 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」 <http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

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 社会福祉法人桜井の里福祉会 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<u>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</u> (※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)
②継続就業	<u>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</u> 又は ii)「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労働者(新規学卒者として採用された者に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者(新規学卒者として採用された者に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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(医療業42.9%)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 <u>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換</u> 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 <u>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</u> <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。)

常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主のみならず

女性活躍推進法※ に基づく行動計画策定・届出等に積極的に お取り組みください。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行されました。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する状況の情報の公表

●行動計画には、

(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職(課長級以上)の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者(※1)の数が301人以上の事業主に対しては、上記①～④が義務付けられています。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主に対しても、上記①～④が努力義務とされていますので、ぜひ、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みください。

(※1)正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(※2)「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。)第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断する。「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

女性活躍加速化助成金をご活用ください！！

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した場合 など

☆加速化 A コース 「取組目標」を達成した中小企業(※)事業主 28.5万円<36万円>(1企業1回限り)

☆加速化 N コース 「取組目標」を達成したうえで「数値目標」を達成した事業主 28.5万円<36万円>(1企業1回限り)

※中小企業：本助成金では産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます

<>内は生産性要件を満たした場合の支給額です

☆女性活躍推進法の詳細は、

新潟労働局雇用環境・均等室(025-288-3511)にお問い合わせになるか、または、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ



現在の認定企業一覧

新潟労働局雇用環境・均等室



第3段階

「株式会社 エム・エスオフィス」(長岡市)

2017 年認定



第3段階(「えるぼし」第3段階は県内2番目)

「社会福祉法人 桜井の里福祉会」(弥彦村)

2017 年認定



第2段階(「えるぼし」認定は県内初)

「社会福祉法人 愛宕福祉会」(新潟市)

2017 年認定



第2段階

「亀田製菓 株式会社」(新潟市)

2017 年認定

H29.7.5 現在

女性活躍推進法等とは

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律で、雇用しているまたは雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされ、具体的には以下の内容が規定されています。

●常時使用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めたすべての労働者への周知及び外部への公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

が義務付けられています。

●常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされています。