資料　1

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。 ○　下の★に掲げる基準を全て満たすこと。
認定段階　2 株式会社日豊ケアサービス	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。 ○　下の★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★に掲げる基準を全て満たすこと。

★　次ページに掲げる基準以外のその他の基準

○　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な事実がないこと。

※　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://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）

◆ 下線部は株式会社日豊ケアサービス　様が、満たした基準です。

評　価　項　目	基　準　値　（ 実　績　値　）
①採用	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）
②継続就業	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 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	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
④管理職比率	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） 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（非正社員がいる場合は必ず 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

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し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

資料　２

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況

（平成２９年９月末現在）

常時雇用する労働者数３０１人以上の企業			
	対象企業数	「行動計画策定届」届出済企業数	届出率（%）
大分	１０９	１０９	１００．０
福岡	５８４	５８３	９９．８
佐賀	７０	７０	１００．０
長崎	１１５	１１５	１００．０
熊本	１４３	１４３	１００．０
宮崎	９１	９１	１００．０
鹿児島	１７２	１７０	９８．８
沖縄	１１９	１１３	９５．０

女性活躍推進法に基づく認定状況　（平成２９年１０月３１日現在）

（＊大分県のみ平成 29 年 11 月 21 日現在）

	認定企業数
大分	**2**
福岡	１４
佐賀	1
熊本	2
鹿児島	1
沖縄	1
全国	４４２

今般、「株式会社日豊ケアサービス」を認定！