

沖縄労働局発表
平成30年12月5日



【照会先】

沖縄労働局 雇用環境・均等室
室長 加藤 明子
室長補佐 面高 史代
電話 (098)868-4380

ソニービジネスオペレーションズ(株) 県内5番目の「女性の活躍推進」えるぼし認定！

— えるぼし認定交付式のお知らせ —

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成28年4月1日から全面施行されています。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、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。

この度、沖縄労働局（局長 安達 隆文）では、平成30年11月5日付けで女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」認定（えるぼし認定）として、

「ソニービジネスオペレーションズ株式会社」を認定しました（2段階目の認

定）。今回の認定は、県内の認定で5番目となります。

下記のとおり認定交付式を行いますので、取材方よろしくお願いいたします。

えるぼし認定交付式について

- 認定企業：ソニービジネスオペレーションズ(株)（豊見城市、サービス業）
- 日時：平成30年12月13日（木）10:00～
- 場所：沖縄労働局 中会議室

（那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館2階）

※当日8:30現在、沖縄本島地方に暴風警報が発令されている場合は、延期いたします。

（添付資料1）認定企業ソニービジネスオペレーションズ(株)について

（添付資料2）女性活躍促進法に基づく認定制度及び県内の認定企業について

（添付資料3）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等の取組について

認定企業 ソニービジネスオペレーションズ(株)について

○ 所在地	豊見城市
○ 業 種	サービス業
○ 代表者	代表取締役社長 間所 泰宜
○ 労働者数	363名(男性 69名、女性 294名)

■ 一般事業主行動計画について

1. 計 画 期 間 : 2016年4月1日 ~ 2021年3月31日
2. 計画策定時の課題 : 女性管理職の割合が低い。
3. 計画策定時の目標 : 2020年度までに女性管理職 28.6% (現在の2倍) を達成する。
4. 取 組 内 容
計画期間内から、管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施。

■ 評価項目

ソニービジネスオペレーションズ株式会社は、以下2から5の項目をクリアしています。

【評価項目2：継続就業】

「女性労働者の平均継続勤続年数÷男性労働者の平均継続勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること。(※)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。

【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時間未満であること。

【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「産業別(サービス業)平均値8.8%」以上であること。

【評価項目5：多様なキャリアコース】

- ・女性の非正社員から正社員への転換
- ・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

※評価項目1の「採用」については認定基準を満たしていない。

■ 認定段階：2段階目



認定企業 ソニービジネスオペレーションズ（株）
～ 企業の積極的な取り組み ～

1. 新しい人事制度の導入

- ・ 管理職に占める女性の割合を高めるため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で「2020年度までに女性管理職 28.6%（現在の2倍）を達成する」という目標を掲げた。
- ・ 男性、女性に関わらず、一人ひとりの社員を公正に評価し役割に応じた処遇を実現するため、2016年度より新しい等級制度を導入し、現在の役割に基づく等級の再設定、処遇の見直しを行った。また、制度に関するガイドブック等を作成し全社員に制度の仕組みを解り易く公表することで透明性の高い人事制度を目指した。
- ・ 2017年は管理職に占める女性労働者の割合が26%であったが、2018年には新しく女性管理職を4名登用し、当初の目標を上回る42%となった。また、初の女性担当部長も誕生した。今後さらに管理職を目指す女性が増えると思われる。

2. 人材育成制度の充実

- ・ 会社の重点項目のひとつとして「人材育成」を掲げ、研修体型を見える化し計画的に実行している。
- ・ 役割に応じて求められる対人コミュニケーションを中心に人間力・仕事力を高めるための研修プログラムを組み、「1年目研修」、「チューター研修」、「リーダーⅠ研修」、「リーダーⅡ研修」、「トップリーダー研修」を実施している。なお、「トップリーダー研修」を次期管理職候補の研修と位置づけ、女性管理職が育つ環境も整っている。
- ・ 業務を進めるためのスキルを高めるため「パソコン研修」、「ビジネス英語研修」などの専門スキル研修も実施している。

3. 両立支援のための制度の充実

- ・ 女性が結婚や妊娠・出産しても安心して勤務が続けられ、活躍できる職場を目指している。2017年度に「くるみん」の認定を取得し、独自の「両立支援（育児・介護）ガイドブック」を作成し、社内HPに掲載する事により、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇等の社内制度の周知を図っている。
- ・ 2018年度より育児短時間勤務の取得できる対象期間を「養育する子どもが小学校6年の3月31日まで」に延長した。
- ・ 女性社員が産休に入る前や育児休業後の職場復帰前にガイダンス（個人面談）を実施し、休職中に受給できる給付金等の説明や、社内の各種制度の再周知を行うことで、安心して休業や各種制度を取得できるよう配慮している（育児休業復帰率ほぼ100%）。

女性活躍促進法に基づく認定制度及び県内の認定企業について

1. 女性活躍促進法に基づく認定制度について

- 女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、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。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることで優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。また、各省庁等が公共調達を実施する場合に加点評価されるというメリットもあります。
- 認定は取組の実施状況等により3段階あり、【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つの評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が変わります。

【1段階目】



【2段階目】



【3段階目】



2. 県内の認定企業について

県内の「基準適合一般事業主」認定(えるぼし認定)一覧

	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用する労働者数
1	オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社	★★★	那覇市	平成28年5月	676
2	有限会社スタプランニング	★★★	那覇市	平成29年12月	14 ※
3	イオン琉球株式会社	★★★	島尻郡 南風原町	平成30年2月	4,324
4	株式会社プロトソリューション	★★★	宜野湾市	平成30年9月	587
5	ソニービジネスオペレーションズ株式会社	★★	豊見城市	平成30年11月	363

段階：★★★＝3段階目 ※:300人以下の企業

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等の取組について

- 女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、
 - 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全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づけられています。
- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、企業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女性の活躍推進に取り組むことが求められています。

～女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定までの流れ～

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 状況把握 自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- 課題分析 把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- 行動計画の策定 自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。
※目標は1つ以上、数値で定める必要があります。
- 行動計画の社内周知、公表 行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ましょう。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映させ**、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立させましょう!

～女性の活躍に関する情報の公表について～

女性の活躍に関する情報の公表は、管理職に占める女性割合や男女別の育児休業取得率等定められた項目のうち1項目以上を事業主が選択し、毎年公表することが必要です。公表にあたっては、各企業の女性活躍状況に関する情報を一元的に集約した「女性の活躍推進企業データベース」

(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>) をご活用ください。

スマホ版QRコード →



* 認定を申請する際は「女性の活躍推進企業データベース」で実績等を公表する必要があります。