

沖縄労働局発表
平成30年9月21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

**(株)プロトソリューション (情報処理サービス業)
県内4番目の「女性の活躍推進」3つ星認定!**

— 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9月11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、(株)プロトソリューションを認定しました。今回の認定は、県内においては4番目の「3つ星認定」(*)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たします。

(*) 3つ星=3段階目

えるぼし認定交付式について

- 認定企業：(株)プロトソリューション（宜野湾市、情報処理サービス業）
- 日時：平成30年10月1日（月） 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 株式会社 プロトソリューション 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 株式会社プロトソリューション について

○ 所在地	宜野湾市
○ 業 種	情報処理サービス業
○ 代表者	代表取締役社長 白木 享
○ 労働者数	587名（男性 275名、女性 312名）

■ 一般事業主行動計画について

1. 計 画 期 間 : 平成28年4月1日 ~ 平成31年3月31日
2. 計画策定時の課題 : 女性管理職の割合が少ない。
3. 計画策定時の目標 : 女性の管理職の割合を25名以上とする。
4. 取 組 内 容

女性管理職の積極的登用

- ① 2016年4月1日～
女性管理職のロールモデル紹介・交流や多様なキャリアパス事例を紹介
- ② 2017年4月1日～
管理職前の女性社員を対象とした管理職養成を目標とした研修の実施

■ 評価項目

～ 株式会社プロトソリューションでは、以下①から⑤の全ての項目をクリアしています。～

【評価項目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。

【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（情報通信業）平均値7.1%」以上であること。

【評価項目⑤：多様なキャリアコース】

- ・非正社員の女性を正社員に転換している。
- ・女性を正社員として再雇用している。
- ・概ね30歳以上の女性を正社員として中途採用している。

■ 認定段階：3段階目（3つ星認定）



■ 企業の積極的な取り組み

1. 女性活躍推進プロジェクト「P-WOMAN（ピーウーマン）」

- ・毎月発行の社内報により、社内で活躍する女性をピックアップして紹介。
- ・P-WOMANプロジェクト会議を勤務時間内に開催し、決議事項を上申し、制度変革に取り組んだ。
（事例：事後有給 等）
- ・女性向け座談会・プレゼンの実施。
- ・全社向けアンケートを実施し、展開、フィードバック。

P-WOMANは、各部署から自発的に参加したメンバーで組成されたプロジェクトチームで子育て中の役職者や新卒社員など、多くの女性がキャリアアップをするため、また意見交換するための場として発足されました。

社内制度にも P-WOMAN の声が反映され、社内全体の制度作りに貢献しています。

2. 女性活躍推進研修の実施

- ・次期管理職を目指す女性一般社員を対象として、福利厚生として無料で全6回実施。

キャリアアップを目指す女性が、不安なく安心して次のステップを考えることができるようにとスタートした研修です。現在を取り巻く社会情勢からリーダーシップ・キャリアデザインなどの講義を通して、自己の成長促進を図り、悩みなども解消できるようプログラムされています。

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=1つ星】



【2段階目=2つ星】



【3段階目=3つ星】



* 3段階目=3つ星が最高位

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

段階：★★★=3段階目(3つ星認定) ※: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。