

大阪労働局発表
令和5年11月1日(水)

【照会先】
大阪労働局雇用環境・均等部指導課
電話 06 (6941) 8940

大阪府初！！

全星薬品工業株式会社が プラチナえるぼし認定を取得！！

大阪労働局(局長 荒木 祥一)では、全星薬品工業株式会社(大阪市 代表取締役社長 澤井 俊哉氏)を女性活躍推進法に基づきプラチナえるぼし企業として認定しました。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業(注1)がさらに女性の活躍推進に取り組み、その取組状況が特に優良と認められた場合の認定制度です。大阪府内では、同社が初めての認定企業となります。

令和5年10月24日(火)に同社において、認定通知書の交付を行いました。

(注1)えるぼし認定について

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。

令和5年9月30日時点の大阪府内のえるぼし認定企業は154社です。



- 資料1 認定企業概要
- 資料2 認定通知書の交付について
- 資料3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準

全星薬品工業株式会社の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名 代表取締役社長 澤井 俊哉
 所在地 大阪市阿倍野区
 事業内容 医薬品製造業
 常時雇用する労働者数 816人



2. 行動計画の内容と取組内容

計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日
 目標1 正社員の管理職に占める女性割合を25%以上にする
 取組内容 性別・年齢等にかかわらず、職務遂行能力に基づき評価・処遇する仕組みを導入し、正社員の管理職に占める女性割合25%を達成
 目標2 計画期間内の有給休暇取得率を平均70%以上とする
 取組内容 有給休暇取得率向上のための取組を行い、計画期間内の有給休暇取得率平均70%以上を達成

くるみん認定も取得しています。

3. プラチナえるぼし認定に係る実績（直近の事業年度：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

【評価項目1：採用】直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

	女性の競争倍率	男性の競争倍率
正社員	4.94倍	10.64倍
研究開発職	8.11倍	9.72倍

【評価項目2：継続就業】直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

	女性の平均継続勤務年数	男性の平均継続勤務年数
正社員	7.94年	5.95年
研究開発職	6.30年	7.84年

【評価項目3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働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

【評価項目4：管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 23.0%（産業平均値 8.9%）
 ※認定基準における管理職比率は非正規雇用も含めた数値

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度における正社員への転換等、中途採用及び再雇用の状況
 派遣労働者の雇入れ 11人 女性の正社員としての再雇用 3人
 おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 9人

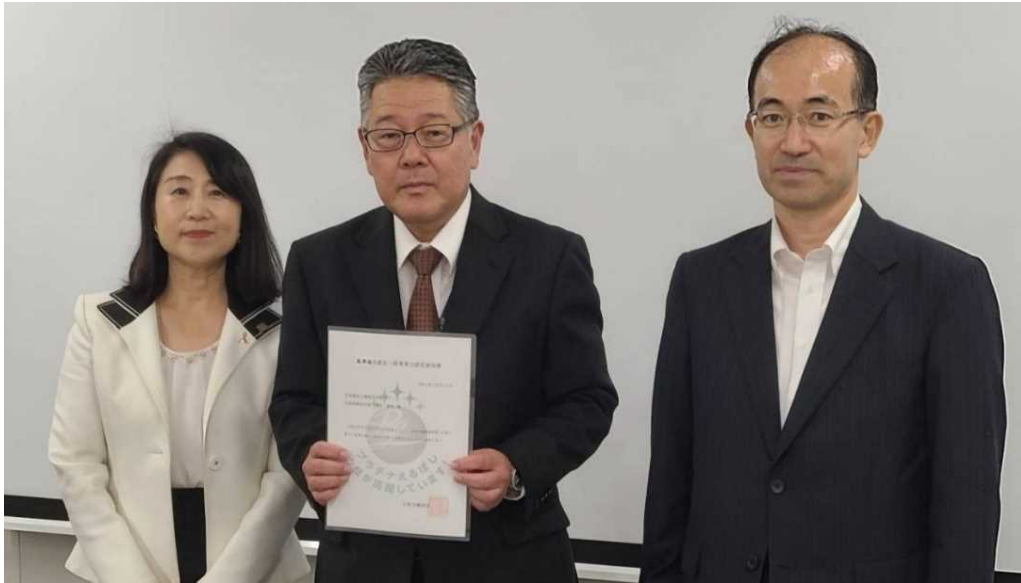
認定企業からのメッセージ

まだまだ大手企業に比べると脆弱な面もありますが、大阪第一号の認定に恥じないよう、全従業員が楽しく生き生きと仕事ができる職場作りに努めて参ります。

プラチナえるぼし認定通知書の交付について

令和5年10月24日(火)矢田内閣総理大臣補佐官の全星薬品工業株式会社の視察に合わせて、荒木大阪労働局長から、プラチナえるぼし認定通知書の交付を行いました。

矢田総理補佐官からは、「大阪初のプラチナえるぼし認定、本当に素晴らしい。大阪のリーディング企業としてさらに取組を進めてほしい。」とコメントがありました。



認定通知書を手にした全星薬品工業株式会社 澤井社長(中央)
矢田総理補佐官(左)荒木大阪労働局長(右)







認定書交付の様子
澤井社長(左) 荒木大阪労働局長(右)



総理補佐官の視察の様子

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**: 一般事業主行動計画の策定・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が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**: えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。

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①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 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×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「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。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	同左

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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職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。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から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。</p>	<p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>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</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 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(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。