

大阪労働局発表
平成 28年5月30日

【照会先】
大阪労働局雇用環境・均等部

電 話 (06) 6941-8940

報道関係者 各位

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業を認定しました ～三つ星レベル4社、二つ星レベル3社～

平成28年4月1日に「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」)が施行されました。

女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、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。

大阪労働局(局長 中沖剛)では、この度、下記の7社を認定しました。

女性活躍推進法に基づく認定企業(50音順)

【第3段階】

スミセイ情報システム株式会社
田辺三菱製薬株式会社
パナソニック株式会社
株式会社りそな銀行



【第3段階】

【第2段階】

株式会社近畿大阪銀行
株式会社ライフコーポレーション
レンゴー株式会社



【第2段階】

★認定は、基準を満たす項目に応じて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ます。

※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つ満たせば第1段階(一つ星レベル)、3つ又は4つ満たせば第2段階(二つ星レベル)、全て満たせば第3段階(三つ星レベル)となります。

添付資料




- 別添1 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要
- 別添2 認定企業の「女性活躍推進企業データベース」公表内容

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

- 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る。
- 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」を商品などに付すことができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることは可能

<p>1 段階目</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 下段の★に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2 段階目</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 下段の★に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3 段階目</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 下段の★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照ら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。
- 法及び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。

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

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 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。）。



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	スミセイ情報システム株式会社(情報通信業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職)35%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職)男性:16倍、女性:13倍 ※2(1)
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)34%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(総合職)男性:17年、女性:12年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	(総合職)男性:75%、女性:67% ※4(2)
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業 (総合職)男性:3%、女性:100%
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)19.3時間 ※6
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	・全社員が10日以上定例休暇を取得するようトレースを行う ・全社の時間外労働を前年比5%以上削減する
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(総合職)19.3時間 (嘱託)0時間 ※7
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	(総合職)67%
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	35%(101人)(係長級全体(男女計)290人)
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	8.3%(32人)(管理職全体(男女計)384人)
11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】	0%(-人)(役員全体(男女計)-人)
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】	○雇用形態転換実績 (総合職)男性:1人、女性:1人 ※12(2)
13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】	

○再雇用実績
 男性:0人、女性:1人
 ※13(1)

14. データの対象【項目14定義】

単体

15. データ更新時点

平成27年12月末

16. 備考欄

(定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)

※2(1) 直近3事業年度の実績である(無期雇用者に限る)
 ※4(2) 無期雇用者かつ新規学卒者等の数値である
 ※6・時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である
 ※7・時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である
 ※12(2) 直近3事業年度における、女性労働者のキャリアアップに資する、非正社員→正社員に雇用形態転換した実績である
 ※13(1) 直近3事業年度の実績である

・直近3事業年度の平均した、課長への昇進者についての実績は以下の通り
 男性6.8%、女性1.3%

17. 自由記述欄

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

・労働時間については、時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である

・「嘱託」は総合職と雇用形態が異なるため、雇用管理区分を分けて記載している

18. 公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく
 一般事業主行動計画

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちら](#)からご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

©2016 Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights Reserved.



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	田辺三菱製薬株式会社(化学工業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(正社員)男性:20.2年、女性:18.4年 (嘱託従業員)男性:36.7年、女性:29.6年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)9.7時間 ※6
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	毎週金曜日は「ノー残業デー」の取り組みを実施
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(裁量労働非対象者)9.7時間 (嘱託)4.2時間
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	-(-人)(係長級全体(男女計) -人)
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	7.7%(122人)(管理職全体(男女計)1,583人)
11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】	-(-人)(役員全体(男女計) -人)
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】	
13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】	○再雇用実績 男性:人、女性:1人 ※13(1) ○中途採用実績

男性:人、女性:3人
※13(2)

14. データの対象【項目14定義】

単体

15. データ更新時点

2016年3月22日
※15

16. 備考欄

(定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)

※6 裁量労働非対象従業員にての数字
※13(1) 直近3事業年度の実績である
※13(2) 直近3事業年度の実績である
※15 2015年度以前実績

17. 自由記述欄

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

認定基準評価項目1:
直近3事業年度の競争倍率:女性44.2倍 × 0.8 < 男性47.0倍
認定基準評価項目2:
女性労働者の平均勤続年数(18.4) ÷ 男性労働者の平均勤続年数(20.2) > 0.7(正社員) / 女性労働者の平均勤続年数(29.6) ÷ 男性労働者の平均勤続年数(36.7) > 0.7(嘱託従業員)
認定基準評価項目3:
時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である
認定基準評価項目4:
上記記入欄へ記載 女性管理職比率7.7%
認定基準評価項目5: 多彩なキャリアコース
A: 嘱託従業員から正社員への登用1名(女性)
C: 女性社員の再雇用1名
D: 女性従業員の中途採用3名

18. 公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画

[こちらから](#)

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちらから](#)ご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

©2016 Ministry of Health, Labour, and Welfare. All Rights reserved.



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	パナソニック株式会社(電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(正社員)男性:23.5年、女性:22.1年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○その他
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)17.7時間
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	・定時退社日の設定 ・働き方の見直し、業務プロセスの見直し等に関するセミナーや講演会等による気付きの機会の設定 ・時間外労働の実態把握とフォロー 等
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(正社員)17.7時間 (非正社員)4.5時間
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	8.5%(-人)(係長級全体(男女計)-人)
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	2.8%(-人)(管理職全体(男女計)-人)
11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】	4.2%(-人)(役員全体(男女計)-人)
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】	
13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】	
14. データの対象【項目14定義】	単体

15. データ更新時点

2015年4月1日時点

16. 備考欄

(定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)

■男女別の採用における競争倍率(直近3事業年度の平均値)

正社員(技術系)男性:11.6倍 女性:8.11倍

正社員(事務系)男性:39.7倍 女性:38.5倍

■労働時間等の働き方

時間外労働と休日労働の合計が、すべての雇用管理区分で各月全て45時間未満です。

17. 自由記述欄

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

■多様なキャリアコース(直近3事業年度の実績)

・女性の非正社員から正社員への転換実績:6名

・女性の正社員としての再雇用実績:2人

・30歳以上の女性の正社員としての採用:21人

■「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛

同しています。

18. 公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画[こちらから](#)

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちらから](#)ご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

©2016 Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved.

検索



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	株式会社りそな銀行(金融業、保険業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(社員)48.7%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(社員)男性:26.3倍、女性:22.7倍 ※2(1)
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(社員)41.1% (嘱託)18% (パートナー社員)91% (派遣)34.8%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(社員)男性:18.9年、女性:13年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	(社員)男性:66%、女性:55% ※4(2)
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業 (社員)男性:0.6%、女性:100% (嘱託)男性:0%、女性:100% (パートナー社員)男性:0%、女性:97.6%
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)28.6時間
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(社員)28.6時間 (嘱託)10.4時間 (パートナー社員)2時間
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	(社員)51% (嘱託)70.5% (パートナー社員)87.5%
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	0%(0人)(係長級全体(男女計)0人)※9
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	19.4%(484人)(管理職全体(男女計)2,498人)
11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】	0%(0人)(役員全体(男女計)0人)

<p>12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】</p>	<p>○雇用形態転換実績 (パート→正社員)男性:0人、女性:11人 (社員→嘱託)男性:3人、女性:0人 (社員→パートナー社員)男性:53人、女性:19人 ※12(2)</p>
<p>13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】</p>	<p>○中途採用実績 男性:3人、女性:1人 ※13(2)</p>
<p>14. データの対象【項目14定義】</p>	<p>単体 ※14</p>
<p>15. データ更新時点</p>	<p>2016/3/23</p>
<p>16. 備考欄 (定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)</p>	<p>※2(1) 新卒採用(社員)はグループ合同採用につき、㈱埼玉りそな銀行との合算値 ※4(2) 無期雇用者かつ新規学卒者等の数値である ※9 該当役職無し ※12(2) 直近3事業年度の実績である ※13(2) 直近3事業年度の実績である ※14 新卒採用(社員)はグループ合同採用につき、㈱埼玉りそな銀行との合算値</p>
<p>17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))</p>	<p>○採用における男女別の競争倍率 (社員)男性27.76倍 女性27.16倍 ※直近3事業年度の実績である。無期雇用者に限る。 ○時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である</p>
<p>18. 公共調達資格情報 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画</p>	<p>こちらから</p>

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちらから](#)ご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

検索



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	株式会社近畿大阪銀行(金融業、保険業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(社員)52.6%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(社員)男性:43倍、女性:39.5倍
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(社員)53.4% (嘱託社員)86.2% (パートナー社員)90.1% (派遣社員)71.4%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(社員)男性:21.6年、女性:13.6年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業 (社員)男性:0%、女性:100% (パートナー社員)男性:0%、女性:100%
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)26.3時間
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(社員)26.3時間 (パートナー社員)3.1時間 (嘱託社員)13.7時間
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	(社員)45.2% (パートナー社員)78.1% (嘱託社員)75.2%
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	0%(0人)(係長級全体(男女計)0人)※9
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	20.4%(148人)(管理職全体(男女計)726人)
11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】	6.7%(1人)(役員全体(男女計)15人)
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】	○職種転換実績 (社員)男性:0人、女性:19人

○雇用形態転換実績
(社員)男性:0人、女性:1人

13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】

14. データの対象【項目14定義】

単体

15. データ更新時点

2016年3月24日

16. 備考欄

(定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)

※9 該当役職無し

17. 自由記述欄

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

○平均勤続年数は直近事業年度において男性21.6年、女性13.6年

(取組状況)

仕事と育児の両立支援に向けた環境整備として以下に取り組み。直近実

績において男女差は縮小基調。

・ライフイベントに合わせた柔軟な働き方を選択できるスマート社員

(育児勤務の適用緩和等)を新設

・産前から復職時まで育児と仕事の両立を支援する復職支援プログラムを導入・実施

○時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間

未滿

18. 公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

※項目1定義～項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちら](#)からご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる

お問い合わせ | プライバシー・ポリシー | セキュリティ・免責・リンクについて

©2015 Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	株式会社ライフコーポレーション(卸売業、小売業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(正社員)36.3% (嘱託)22% (契約)21.7% (パートタイマー)84.2% (アルバイト)47.4%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(正社員)男性:12.3倍、女性:9.8倍
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	(正社員)0.8
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(正社員)20% (嘱託)11.6% (契約)75% (パートタイマー)91.6% (アルバイト)48.4%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(正社員)男性:15.7年、女性:9.7年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	(正社員)男性:65.2%、女性:38.1%
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業 (正社員)男性:1.3%、女性:100% (嘱託)男性:0%、女性:0% (契約)男性:0%、女性:100% (パートタイマー)男性:0%、女性:100% (アルバイト)男性:0%、女性:100%
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)12.3時間
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	1.時間外労働やシフト変更を行う場合の「事前申請・承認・命令」の徹底 2.業務効率化の推進(自動発注、カテゴリ納品、TV会議の活用等) 3.ノー残業デーの実施(事業所別、部署別) 4.退勤促進の放送実施 5.有給休暇の計画取得促進
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(正社員)12.3時間 (嘱託)0.9時間 (契約)3.7時間

<p>8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】</p>	<p>(正社員)12.8% (嘱託)51.4% (契約)100% (パートタイマー)76% (アルバイト)77.4%</p>
<p>9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】</p>	<p>16.8%(348人)(係長級全体(男女計)2,073人)</p>
<p>10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】</p>	<p>5.9%(80人)(管理職全体(男女計)1,365人)</p>
<p>11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】</p>	<p>9.1%(1人)(役員全体(男女計)11人)</p>
<p>12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】</p>	<p>○雇用形態転換実績 (契約社員→正社員)男性:0人、女性:36人</p>
<p>13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】</p>	<p>○中途採用実績 男性:18人、女性:11人</p>
<p>14. データの対象【項目14定義】</p>	<p>単体</p>
<p>15. データ更新時点</p>	<p>平成27年度(平成28年2月29日時点)</p>
<p>16. 備考欄 (定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)</p>	<p></p>
<p>17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))</p>	<p><認定申請用> 【評価項目1 採用】直近3事業年度(平成27～25年度)の平均競争倍率:男性17.91倍 女性10.67倍(10.67×0.8=8.53) 【評価項目2 継続就業】 平成27年度:男性15.73228年 女性9.71704年(女性/男性0.61763) 平成26年度:男性15.34928年 女性9.27126年(女性/男性0.60402) 平成25年度:男性14.69837年 女性8.76390年(女性/男性0.59625) 【評価項目3 労働時間等の働き方】 全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である。 正社員12.3時間 嘱託0.9時間 契約3.7時間 【評価項目4 管理職比率】 管理職に占める女性割合5.9% 【評価項目5 多様なキャリアコース】 ア)女性の非正社員から正社員への転換 契約→正社員36名(平成27年度9名 平成26年度13名 平成25年度14名) エ)おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用実績あり(平成27年度11名)</p>
<p>18. 公共調達資格情報 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画</p>	<p>【継続就業に関する取組】 ・育児・介護に係わる諸制度をまとめた冊子を制作、配布(制度理解・利用促進) ・マタニティ面談、復職時面談の実施(各事業所、人事部) ・育児休業・育児短時間勤務者セミナーの開催(情報交換、復職不安の解消) ・育児・介護休業者へ社内報等を定期郵送(復職不安の解消)</p> <p>こちらから</p>

検索



企業情報

企業の詳細は以下の通りです。

ウィンドウを閉じる

企業名	レンゴー株式会社(パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業)
法人番号	1120001036880
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(正社員)17.2%
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】	
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(正社員)8.2%
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(正社員)男性:14.6年、女性:11.6年 (管理職)男性:25.1年、女性:22.5年 (総合職)男性:9.6年、女性:11年 (業務職)男性:13.4年、女性:10.5年
4(2). 男女別の採用10年後の継続雇用割合【項目4(2)定義】	
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】	○育児休業 (対象とする労働者すべて)男性:19.6%、女性:100%
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)20時間
6(2). 長時間労働是正のための取組内容	全要素生産性(Total Factor Productivity)の向上による総労働時間の削減に向けて、イノベーションのための研究・開発に力を入れるとともに、 ①所定外労働時間の削減 ②年次有給休暇の取得促進 の両面から労使で全社を挙げて取り組んでいる。
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】	(総合職)17.4時間 (業務職)22.5時間 (定年再雇用)8.4時間 (契約フルタイム)13.9時間 (契約パートタイム)1.9時間
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】	(対象とする労働者すべて)59.5%

9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】

-%(-人)(係長級全体(男女計)-人)

10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】

3.3%(21人)(管理職全体(男女計)641人)

11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】

-%(-人)(役員全体(男女計)-人)

12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】

○雇用形態転換実績
(契約社員→正社員)男性:8人、女性:1人

13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】

○中途採用実績
男性:9人、女性:2人
※13(2)

14. データの対象【項目14定義】

単体

15. データ更新時点

2015年度実績(2016年4月28日更新)

16. 備考欄

(定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)

※13(2) 30歳未満の中途採用者含む

17. 自由記述欄

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

<女性活躍推進法における認定申請に関する情報公表>

評価項目1「採用」

総合職の女性採用を3割以上とする数値目標を掲げ、これまで以上に女性の採用に注力している。

評価項目2「継続就業」

上記4(平均継続勤続年数の差異)のとおり

評価項目3「労働時間等の働き方」

上記7(一月当たりの平均残業時間)のとおり時間外労働と休日労働の合計がすべての雇用管理区分で毎月すべて45時間未満である。

評価項目4「管理職比率」

2013~2015年度における男女別の課長級よりひとつ下の職階から課長級に昇進した割合
男性:33.3%、女性:38.9%

評価項目5「多様なキャリアコース」

A 2013~2015年度の雇用形態の転換実績 男性17人、女性4人

D 2013~2015年度の30歳以上の中途採用実績 男性21人、女性5人

18. 公共調達資格情報

①0000149262、②大企業、③物品の製造、物品の販売、役務の提供等、物品の買受け、④平成25・26・27年度、⑤全て、
⑥106,109,114,123,129,206,209,214,221,223,224,229,310,311,314,315,402

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画

[こちらから](#)

※項目1定義~項目14定義の詳細や対象とする労働者の範囲は[こちらから](#)ご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

ウィンドウを閉じる