大阪労働局

Press Release

大阪労働局発表
平成 29年1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

「大阪働き方改革基本方針」策定後初 えるぼし（３段階目）を認定しました！！

大阪労働局（局長：苧谷　秀信）では、平成 28 年 10 月 31 日に策定した「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」（以下「基本方針」）により、「女性の活躍推進」に係る取組の一環として、企業における女性の就業環境の整備・意識改革が進むよう、各業種団体への働きかけなどを行う一方、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業に対しては、女性活躍推進法に基づく「認定」（通称：「えるぼし」認定）を行ってきたところです。

このたび、「基本方針」策定後初となる「えるぼし」企業を認定しました。

えるぼし（３段階目）認定企業
株式会社ミライト･テクノロジーズ（大阪市西区）
西日本電信電話株式会社（大阪市中央区）

また、大阪労働局において、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

【日　時】 平成２９年２月３日（金）１０時から
【場　所】 大阪労働局　局長室
（大阪市中央区大手前４－１－６７　大阪合同庁舎第２号館８階）
【出席予定】 株式会社ミライト・テクノロジーズ

★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。

（※）「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１段階目、３つ又は４つ満たせば２段階目、全て満たせば３段階目となります。

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　女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等が公共調達で有利になります！
別添３　「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」（「4　女性の活躍推進」のみ抜粋）

別添１

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

１ 段 階 目	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。 ○下段の ★に掲げる基準を全て満たすこと。
２ 段 階 目	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。 ○ 下段の★に掲げる基準を全て満たすこと。
３ 段 階 目	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。）。

事業主の皆さまへ

別添2

女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等が公共調達で有利になります！

中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になります！

各府省等が**総合評価落札方式又は企画競争による調達**によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業**（えるぼし認定企業）**などを加点評価するよう、定められました※1。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。
公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において**原則平成28年度中に開始**する予定です。

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- えるぼし認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、えるぼし認定企業の配点を定める※2。

<内閣府が示している参考配点例>（えるぼし認定企業分）

301人以上事業主の場合、えるぼし認定などの認定等のない企業は、加点がされません！

評価項目例	認定等の区分※3	総配点に占める割合（評価の相対的な重要度等に応じ配点）<配点例>		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	3段階目	10%	5%	3%
	2段階目※4	8%	4%	2%
	1段階目※4	5%	2%	1%
	中小企業において行動計画の策定・届出をしていること※5	2%	1%	0.5%

※1　「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（内閣府ＨＰ）http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※2　配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※3　次世代法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※4　**労働時間等の働き方に係る基準を満たして認定を受けている**ことが必要です。

※5　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が対象でない、常時雇用する労働者が300人以下の事業主が都道府県労働局に策定した旨を届出した場合に限られます（計画期間が満了していない場合のみ）。

えるぼし認定について

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ます。

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤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決まります。

※　認定基準の詳細については、裏面及び以下のURLを参照してください。

（厚生労働省　女性活躍推進法特集ページ）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

<えるぼし認定マーク>

３段階目　**２段階目**　**１段階目**

厚生労働省・都道府県労働局

「えるぼし認定」を取得しましょう！

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の５つの評価項目のうち、

- **５つの基準全て**満たしている場合は、**３段階目**
- **３つ又は４つ**の基準を満たしている場合は、**２段階目**
- **１つ又は２つ**の基準を満たしている場合は、**１段階目**

上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**厚生労働省のウェブサイト※1に毎年公表**することが必要。
- ✓ 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※1に公表**するとともに、**2年以上連続してその実績が改善**していることが必要。

※1（厚生労働省　女性の活躍推進企業データベース） http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/
※2　なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。
（厚生労働省　女性活躍推進法特集ページ） http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ　で検索

えるぼし認定の評価項目

【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
（※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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る））

【評価項目２：継続就業】

①「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）
又は
②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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かつ新規学卒採用者等に限る）

【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】

①　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
又は
②　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0.8以上であること

【評価項目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（派遣労働者の雇入れ含む）
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

平成28年6月作成　リーフレット№3

別添３

大阪働き方改革にかかる今後の基本方針
（平成 28 年 10 月 31 日第２回大阪働き方改革推進会議）

－「４　女性の活躍推進」のみ抜粋－

４　女性の活躍促進

(1) 大阪の低い女性就業率

大阪の雇用環境において、女性の活躍促進と次の５の若者層の東京圏への流出が大きな課題である。

全国の女性就業率が 48%である（平成 27 年総務省「労働力調査」基本集計第１－２表）のに対して、大阪府内の女性就業率は 45.3%（平成 27 年大阪府「労働力調査地方集計結果（年平均）」第１表）と、３ポイント近くも低くなっている。

大阪では、結婚・出産を期に離職する女性が全国平均より多く、その後の回復が鈍いことが女性の就業率の低さにつながっており、これを解決するには、女性が働き続けられる環境の整備が求められる。また、職場全体の意識改革も重要である。そのため、大阪会議のメンバーは、OSAKA 女性活躍推進会議（大阪商工会議所、大阪府、大阪労働局、公益社団法人関西経済連合会、近畿経済産業局、日本労働組合総連合会大阪府連合会、特定非営利活動法人南大阪地域大学コンソーシアム（50 音順）により構成）と連携し、(2)以下で示す、女性就業率を上げるための手立てを尽くすこととする。

(2) 子育てをしながら働くことのできる環境整備

平成28年4月の保育園等の待機児童数は、大阪府は1,434人であった。東京都の8,466人、沖縄県の 2,536 人、千葉県の 1,460 人に次いで多くなっている。待機児童ゼロが 9 県、一桁が１県、二桁が 12 道府県で、合計 22 道府県が二桁以下となっていることにかんがみると、子育てをしながら働くことのできる環境整備にかかる好事例を参考にしつつ、事業所内保育所設置の普及啓発を含めた、子育てをしながら働くことのできる環境整備について、大阪会議メンバーが協力し合うこととする。

(3) ママの就活応援キッズ安心事業（仮称）の創設

３で記述した「OSAKA しごとフィールド」（エル・おおさか内）においては、平成 26 年４月から、企業面接等で一時的に保育が必要な乳幼児を預かる事業を開始して好評を博している。職業訓練受講中やハローワーク、OSAKA しごとフィールドなどの連携職業紹介機関から紹介されて就職した場合に引き続き年度末まで乳幼児を継続的に預かる事業（４月には入園児童が入れ替わり、新規入園が比較的容易になる）～ママの就活応援キッズ安心事業（仮称）～のような仕組みがあれば、保育園の入園予約制の検討と軌を一にした時宜を得たものとなり得るので、公的機関、民間企業を含めて、検討されることが望まれる。

(4) 女性の就業環境の整備・意識改革

各業種団体に働きかけ、女性が働きやすい職場環境を整備することも重要である。女性を部下に持つ管理職の研修や女性が実際に管理職となるための研修なども重要な取組である。12 で詳述するが、パイロット的に取り組むトラック運送業における職場改善のための取組においては、女性の進出のための更衣室等の設置など輸送先の現場等も含め、職場環境の整備、女性ドライバーの育成支援などの取組も、今後は求められる。

大阪労働局は、女性活躍加速化助成金の利用を通じ、女性が働きやすい職場環境整備を促す。

女性就業に必要な職業知識については、生徒・学生時代からの職業教育も重要である。大阪労働局等は、授業の一環として、あるいは高校、大学等への出前授業などの女性就業率向上のための職業教育を推進する。

(5) 女性の活躍促進企業の推進

また、子育て期を含めた女性が活躍しやすい企業を認定する仕組みとして、次世代育成支援法に基づく「くるみん」、「プラチナくるみん」がある。

さらに、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する仕組みとして、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、大阪市の「女性活躍リーディングカンパニー」があり、男性も女性もいきいきと働くことのできる取組を進める企業等を登録する仕組みとして、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度がある。これらについては、大阪会議のメンバーが連携して、より多くの企業が認定に向けて取り組むメリットの周知を含め勧奨し認定を受けた企業を積極的にＰＲするとともに、大阪独自で発展させるための方策について、11で詳述する。

(6) OSAKA しごとフィールド等を軸とした女性の就業支援

大阪府は、OSAKAしごとフィールドにおける就業支援を軸とし、２で詳述の大阪労働局他関係機関と連携し、「製造」、「運輸」、「建設」分野を中心とした「働き方改革」の促進や、具体的な就職活動に踏み出せていない若年・無業女性の就業への結びつけ、結婚・出産を機に離職した女性の再就職支援等に取り組む。大阪市は、「しごと情報ひろばマザーズ」や女性の就労支援事業において、一時保育付の就労相談や、再就職の不安を解消するためのセミナーの開催を行うとともに、女性の活躍を応援する企業を中心としたマッチング機会と保育に関する情報を一体的に提供するなど、家庭生活と両立できる仕事探しを支援する。

大阪府・大阪市及び大阪労働局は、OSAKA しごとフィールド、しごと情報ひろばにおけるハローワークとの一体的実施事業をさらに充実・強化し、相互に連携して女性の活躍促進を支援する。