



佐賀労働局発表
令和4年11月7日

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室長 大田 隆
室長補佐 平山 正
(電話) 0952-32-7218

女性の中途採用、時間外労働削減などに積極的に取り組むことにより、女性が活躍できる職場環境を整備、「女性の活躍推進企業データベース」で公表

岡本建設株式会社を女性活躍推進企業に認定

佐賀労働局（局長 重河真弓）は、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。）に基づく認定（えるぼし認定）企業として、岡本建設株式会社（小城市）を「3つ星」に認定しました（資料1）。

小城市の企業では初の認定となります（資料2）。

「えるぼし認定通知書交付式」を以下のとおり行います。

えるぼし認定通知書交付式

<日時> 令和4年11月10日（木）
10時～

<会場> 佐賀第2合同庁舎 5階共用大会議室
(佐賀市駅前中央三丁目3番20号)



<女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは> (資料3)

女性の活躍推進のための行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、自社の女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であり、5項目の認定基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト「女性活躍推進企業データベース」に公表した事業主は、「女性の活躍推進企業（3つ星）」として厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、認定マークを商品、広告、労働者募集広告などに付け、女性活躍推進企業であることをPRできます。

なお、認定を受けた企業は、令和5、6年度の佐賀県の建設工事等入札参加資格審査において加点の対象となります。

※参考資料

- 1 岡本建設株式会社の女性活躍推進に関する取組内容
- 2 佐賀労働局内におけるえるぼし認定状況
- 3 えるぼし認定基準

岡本建設株式会社の女性活躍推進に関する取組内容

- 【企業概要】
- ・企業名：岡本建設株式会社
 - ・所在地：佐賀県小城市
 - ・業種：建設業
 - ・社員数：72名（うち女性9名）



女性技術者の採用拡大を目指し、女性に配慮した現場を実現！

5つの評価項目すべてをクリア！！

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。
 （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」よりも低いこと）

【正社員】 女性の競争倍率 $0.33 \times 0.8 = 0.26 < \text{男性の競争倍率} 1$

評価項目2：継続就業

直近の事業年度において「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7割以上である。

【正社員】 女性の平均継続勤務年数 $9.29 \div \text{男性の平均継続勤務年数} 8.31 = 1.12 \geq 0.7$

評価項目3：労働時間等の働き方

労働者の時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が、直近の事業年度の全ての月において45時間未満である。

【正社員】 最大の月で22.5時間

評価項目4：管理職比率

直近事業年度において、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。

女性の管理職割合 8.3%

※ 建設業における産業平均値 3.1%

評価項目5：多様なキャリアコース

直近の3事業年度において、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が2名である。

※評価項目の基準詳細については、資料3を参照

えるぼし認定企業(佐賀労働局内)

※令和4年11月7日現在

	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用する労働者数 ※認定申請時点
1	株式会社佐賀銀行	★★★	佐賀市	平成30年10月	2,168
2	木村情報技術株式会社	★★★	佐賀市	平成30年11月	198
3	唐津農業協同組合	★★★	唐津市	令和2年11月	491
4	株式会社ミズ	★★★	佐賀市	令和2年9月	541
5	株式会社佐電工	★★★	佐賀市	令和3年1月	449
6	株式会社大和建设	★★★	佐賀市	令和3年7月	27
7	唐津土建工業株式会社	★★★	唐津市	令和4年7月	122
8	岡本建設株式会社	★★★	小城市	令和4年10月	72

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します。

認定の段階は、「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」参照) を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

<p>3段階目 (3つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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」の5つの項目全てを満たし、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>2段階目 (2つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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」のうち3つ又は4つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目に関連するもの(※)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>1段階目 (1つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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」のうち1つ又は2つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目に関連するもの(※)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。

プラチナえるぼし認定 (2020年(令和2年)6月1日以降認定開始)

えるぼし認定を受けた事業主のうち、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します。

▶ プラチナえるぼし認定の主な基準

	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、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、その選任状況を「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。 ● 「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」の5つの項目全てを満たし、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。 ● 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項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
---	---

「えるぼし認定」の評価項目

【評価項目1:採用】

次の1、2のいずれかに該当すること。

- 1 男女別の採用における競争率(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労働者として雇入れることを目的とするものに限る。)
- 2 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること
 - ①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。
 - ②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。

【評価項目2:継続就業】

- 1 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること
 - 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)
 - 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に限る)
- 2 1を算出することができない場合は、以下でも可。
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。

【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】

次の1と2のいずれかに該当すること

- 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
- 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