

佐賀労働局発表  
令和5年3月22日(水)

【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

報道関係者 各位

## 特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイスを 女性活躍推進「えるぼし」企業に認定

～女性の中途採用、管理職登用等に積極的に取り組み、多様なキャリアの女性が活躍～

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、特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス（武雄市）を「3つ星」に認定しました（資料1）。

佐賀県内のNPO法人で初の認定、武雄市で初めての認定となります。

「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5年3月28日（火）  
13時30分～

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



認定マーク「えるぼし」

### <女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは> (資料2)

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、公共調達等において加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

#### ※参考資料

- 1 特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイスの女性活躍推進に関する取組内容
- 2 えるぼし認定基準
- 3 佐賀労働局内におけるえるぼし認定状況
- 4 女性活躍推進企業データベース

## えるぼし認定の評価項目と特定非営利活動法人スチューデント

### ・サポート・フェイスの取組

#### 【企業概要】

- ・企業名：特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス
- ・所在地：佐賀県武雄市
- ・業種：教育・学習支援業
- ・労働者数：65名（うち女性46名）



※評価項目の詳細については、別紙を参照

#### 1 採用

- ① 正社員に占める女性労働者の割合が産業の平均値以上であり、かつ
  - ② 基幹的な雇用管理区分の正社員（相談員兼事務員）に占める女性労働者の割合が産業の平均値以上である
- |   |       |   |          |       |
|---|-------|---|----------|-------|
| ① | 70.8% | > | 教育・学習支援業 | 36.9% |
| ② | 58.5% | > | 教育・学習支援業 | 33.6% |

#### 2 継続就業

平均勤続年数の男女比が0.7以上である。

最小の雇用管理区分（相談員兼事務員）で 0.74 > 0.7

#### 3 労働時間等の働き方

労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満であること。

最大の月で14.3時間

#### 4 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が産業の平均値以上であること。

45.5% > 教育・学習支援業 24.0%

#### 5 多様なキャリアコース





1項目以上についての実績があること。（直近の3事業年度）

おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

令和元年度から3年度 19人

# 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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。(※)</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。(※)</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの採用、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つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>

# 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<b>7割以上</b>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<b>8割以上</b>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"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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<b>平均値以上</b>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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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。

## 佐賀労働局内におけるえるぼし認定状況

企 業 名	認定段階	所在地	認定年月	認定時 労働者数
株式会社佐賀銀行	★★★★	佐賀市	平成30年10月	2,168
木村情報技術株式会社	★★★★	佐賀市	平成30年11月	422
株式会社ミズ	★★★★	佐賀市	令和2年9月	541
唐津農業協同組合	★★★★	唐津市	令和2年11月	491
株式会社佐電工	★★★★	佐賀市	令和3年1月	449
株式会社大和建设	★★★★	佐賀市	令和3年7月	27
唐津土建工業株式会社	★★★★	唐津市	令和4年7月	122
岡本建設株式会社	★★★★	小城市	令和4年10月	72
特定非営利活動法人 スチューデント・ サポート・フェイス	★★★★	武雄市	令和5年3月	65

# 女性の活躍推進企業 データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、  
「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



- ☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- ☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- ☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

**!** 2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました。

2022年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲が、常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されました。

新たに義務対象となる101人以上300人以下の事業主は、次の取組が義務づけられています。

- ① 数値目標(1つ以上)を定めた一般事業主行動計画の策定・社内周知、公表、都道府県労働局への届出
- ② 女性の活躍に関する情報の公表(1項目以上)

## 認定マーク

### えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。



## ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



## 情報公表のためのお役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル  
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート  
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

## 詳細検索

- ◆ 同業他社の取組を知りたい。 → [業種から検索](#)
- ◆ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。 → [都道府県から検索](#)
- ◆ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。 → [企業認定等から検索](#)

## オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。



## 行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

## スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



# 女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

## 1 登録・修正の準備をする



### 新規登録の方

基本情報を登録します。

### 登録済のメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

### 更新・修正の方

本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。➡修正用URLがメールで送られます。

## 2 「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

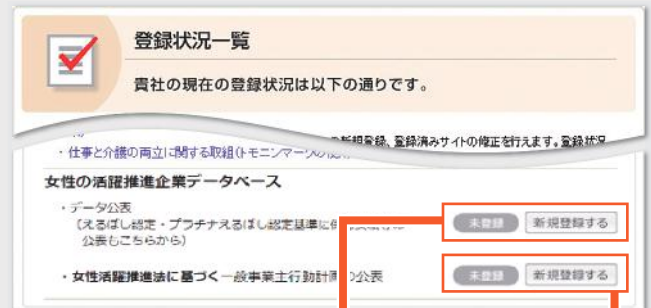
### 更新・修正の方

メールの修正用URLをクリック

### 新規登録の方

基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます



### ☑ 受付メールの受取り

件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】新規申請または更新申請を受け付けました  
サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日かかります。

### ☑ 掲載完了メールの受取り

件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】に掲載しました  
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

## 登録・公表の方法でお困りの方は

### 入力操作マニュアルを参照する

初めて登録、情報公表をする方に向けての操作方法を解説しています。



### お問い合わせをする

前担当者が異動、退職した等、メールアドレスが不明の場合には、こちらのお問合せフォームに入力・送信してください。サイト管理者より修正用URL受取りに関するご連絡を差し上げます。



※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/inquiries/edit>