

佐賀労働局発表
令和6年10月24日(木)

【照会先】

佐賀労働局雇用環境・均等室

室長 渡辺 園子

室長補佐 福田 将之

(電話) 0952-32-7218

報道関係者 各位

(株)ALPHABET HOLDINGS、モロドミ建設(株)を 女性活躍推進「えるぼし」企業に認定

～女性活躍推進に積極的に取り組む企業が増えています～

佐賀労働局(局長 城 寿克)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、株式会社 ALPHABET HOLDINGS(佐賀市) (「2つ星」)とモロドミ建設株式会社(多久市) (「3つ星」)を認定しました(資料1)。

佐賀県で11社目、12社目の認定企業となります。

「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6年10月31日(木)
14時～

<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項目の認定基準をすべて満たし、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、3～4項目の認定基準を満たした企業は「女性活躍推進企業(2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 株式会社 ALPHABET HOLDINGS の女性活躍推進に関する取組内容
- 2 モロドミ建設株式会社の女性活躍推進に関する取組内容
- 3 えるぼし認定基準
- 4 佐賀労働局管内におけるえるぼし認定状況

えるぼし認定の評価項目と株式会社 ALPHABET HOLDINGS の取組

【企業概要】

- ・ 企業名：株式会社 ALPHABET HOLDINGS（アルファベットホールディングス）
- ・ 所在地：佐賀県佐賀市
- ・ 業種：学術研究・専門・技術サービス業
- ・ 労働者数：18名（うち女性14名）



※主な取組

○下記1、3～5の認定基準を満たし、2の基準において、2年連続改善された、「2つ星」の認定企業。

○女性が活躍できる雇用環境整備の取組として、残業時間の削減について企業トップからメッセージを発信する等、残業削減時間目標を全労働者だけでなく、グループ会社全体に周知し、実態を把握することで、労働時間等働き方の見直しに取り組みました。

○また、育児休業制度等について周知を行い、性別にかかわらず仕事と子育てを両立しながら活躍できる環境の整備やワークライフバランスの実現に取り組みました。

※評価項目

1 採用

正社員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。

72.7% > 学術研究・専門・技術サービス業 24.2%

2 継続就業

女性正社員の平均継続勤続年数が産業ごとの平均値以上である。

3.1年 < 学術研究・専門・技術サービス業 9.5年
2年連続改善 3.0年 ← 2.4年

3 労働時間等の働き方

労働者1人あたり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、全ての月において、45時間未満である。 最大の月において、23.8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ごとの平均値以上である。

50.0% > 学術研究・専門・技術サービス業 8.9%

5 多様なキャリアコース

おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 1名

えるぼし認定の評価項目とモロドミ建設株式会社の取組

【企業概要】

- ・ 企業名：モロドミ建設株式会社
- ・ 所在地：佐賀県多久市
- ・ 業種：建設業
- ・ 労働者数：26名（うち女性4名）



※主な取組

- 下記1～5の認定基準をすべて満たした、「3つ星」の認定企業。
- 女性が働きやすい雇用環境整備と魅力ある職場づくりの取組をすすめ、男女ともに、現場だけ、事務だけの雇用管理区分を設けることなく、女性の活躍の場を広げています。
- 建設業において、女性からの応募が少ないという課題を把握し、応募を増やす積極的な広報を行うとともに、管理職への女性の登用を目標として、社員の育成に取り組み、認定基準をすべて満たしました。

※評価項目





- 1 採用
正社員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
15.4% > 建設業 14.4%
- 2 継続就業
「女性の正社員の平均勤続年数」÷「男性の正社員の平均勤続年数」が7割（0.7）以上である。
1.9 > 0.7
- 3 労働時間等の働き方
労働者1人あたり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、全ての月において、45時間未満である。
最大の月において12.7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ごとの平均値以上であること。
25.0% > 建設業 3.9%
- 5 多様なキャリアコース
おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 2名

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</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。

(参考資料4)

佐賀労働局管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 |
| 株式会社建匠コンサルタント | ★★★★ | 佐賀市 | 令和5年11月 | 19 |
| 株式会社ALPHABET HOLDINGS | ★★ | 佐賀市 | 令和6年8月 | 18 |
| モロドミ建設株式会社 | ★★★★ | 多久市 | 令和6年9月 | 26 |