

埼 玉 労 働 局 雇用環境·均等室 室 長 布 川 裕 子

担 雇用環境改善・均等推進指導官 鞘木 一恵

当 指 導 係 長 大 津 洋 子 電 話 048-600-6210

## 女性活躍推進法がスタート!

## 埼玉労働局では施行と同時に全国最多の6社を認定

~「女性活躍推進法に基づく認定証交付式」開催(4月8日)~

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(女性活躍推進法)」が施行されました。

埼玉労働局(局長 田畑 一雄)は、女性活躍推進法施行と同日付で、女性の活躍促進に取り組み、優れた成果を出している管内企業6社を、女性活躍推進法第9条に基づき認定しました。

女性活躍推進法第9条に基づく認定は、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状況等が優良な企業に対し、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制度となっています。認定を受けた企業は、認定事業主であることをアピールすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることが期待できます。

これを受けて、埼玉労働局では、平成28年4月8日(金)に、下記認定企業として対象に認定証交付式を開催いたします。

## 〇 女性活躍推進法に基づく認定企業 認定証交付式

日 時: 平成28年4月8日(金) 16:00~17:00

場 所:埼玉労働局 15 階大会議室

(さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー)

参加企業: 曙ブレーキ工業株式会社(製造業・認定段階 3)

株式会社埼玉りそな銀行(金融業・認定段階 3)

株式会社武蔵野銀行(金融業・認定段階 3)

川口信用金庫(金融業・認定段階 3)

埼玉縣信用金庫(金融業・認定段階 3)

三州製菓株式会社(製造業・認定段階 3)



えるぼし認定マーク

- ※ 五十音順にて表示。カッコ内は業種及び女性活躍推進法第9条に基づく認定の段階数を示したもの(資料2参照)
- ※ 認定証交付式は、撮影・傍聴可(終了後には、認定企業への個別取材も可)

#### 【添付資料】

資料 1 各認定企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び情報公表

資料 2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう! (パンフレット)

#### 【参考】

- 1. 認定証交付式の流れ(マスコミフルオープン)
- (1) 女性活躍推進法第9条に基づく認定企業 認定証交付式
  - ・埼玉労働局長より、認定企業に対し、「基準適合一般事業主認定通知書」を交付

#### (2) 記念撮影

- ・埼玉労働局長及び雇用環境・均等室長と全認定企業で記念撮影
- ・各認定企業ごとに記念撮影

## (3) 懇談会

- ・埼玉労働局長、雇用環境・均等室長及び認定企業との懇談会
- ・懇談会内容は、①埼玉労働局長あいさつ、②雇用環境・均等室長より雇用環境・均等室の紹介、認定制度の説明、③各認定企業より会社紹介(各社5~10分程度)を行った後、懇談会を行う予定です。
- ・懇談会後、各認定企業への取材時間も設けます。

## 2. 取材依頼について

- (1) 認定証交付式及び懇談会の取材依頼は、別添連絡票をFAXの上、取材をお願いいたします。事前申込みがなくても当日の取材は可能ですが、会場スペース確保の関係上、可能な限り、事前申込みをお願いいたします。
- (2) 認定証交付式以外の日の取材等も可能です。別添連絡票をFAXの上、取材をお願いいた します。可能な限り、要望等に応じます。

## 3. その他

なお、当日は、15:45までにランド・アクシス・タワ-16階、埼玉労働局雇用環境・均等室、指導係までお越しください。

## 取材連絡票

【埼玉労働局 雇用環境・均等室、指導係あて FAX:048-600-6230】

女性活躍推進法の関係で、埼玉労働局雇用環境・均等室への取材を希望される場合は、この 用紙で連絡していただけると幸いです。(FAX送付による)

会社名	
取材代表者 連絡先 TEL FAX	(連絡先) (TEL) (FAX)
取材人数 カメラ使用の有無等	(取材人数) 名 (カメラ: ムービー 台 、スチール 台) (三脚の使用: 有 ・ 無 )
企業担当者からの インタビューの希望	有 無 有の場合は以下もご記入お願いします (1)インタビューを希望する会社(いずれかに〇) 曙ブレーキ・埼玉りそな銀・武蔵野銀・川口信金・埼玉縣信金・三州製菓 (2)インタビュー希望時期(いずれかに〇) 認定式直後 その他の時期→(平成 年 月 日ごろ) (3)企業訪問取材希望の有無 有→(希望時期:平成 年 月 日) 無
放映·発表予定日等	(日)平成 年 月 日ごろ (時間)午前・午後 時 分ごろ (紙面等のスペース予定) ページ程度 面に掲載予定
認定式以外での 取材希望	
連絡事項その他取材の希望	

※取材についての問い合わせは、埼玉労働局雇用環境・均等室指導係(048-600-6210) まで。

# 認定企業の行動計画

## 曙ブレーキ工業株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日~2019年3月31日

## 2. 当社の課題

加速するグローバル化、市場の多様化により、様々な視点や考えが必要とされるが、社内がまだ対応できていない。 多様な人財の活躍が期待されるが、そのなかでも社員に占める女性の人数が少なく、技術系、主要プロジェクト、ライン 職に携わる女性の人数も少ない。

## 3. 目標

登用目標を定めた 2014 年 10 月時点に対し、女性幹部職の人数を 2 倍にする。

- 4. 取り組み内容と実施時期
- (1) 新卒・キャリア採用での女性採用強化(新卒一定採用比率 25%以上目標)
- ・ 女性応募者を増やすため、採用情報提供の充実(2015 年 4 月~) (学生向け HP に女性社員特集追加、技術系女性応募者向け就職情報誌の掲載等)
- ・ 女性応募者向け就職説明会等への積極的参加(2015年10月~)
- ・ 女性幹部職、技術職、若手等、多様な社員と応募者との接触機会を拡大(2016年3月~)
- (2) 柔軟な働き方に向けた環境整備
  - ① 働き方改革
- 各部門での業務効率化推進の取り組みと他部門との共有(2016年4月~)
- ・ 各部門での働き方改革・活躍支援に関する課題抽出~ダイバーシティ推進活動の実行(2016 年 3 月~) (部門担当役員とのラウンドテーブル開催等)
  - ② 両立支援施策の継続と拡充
- ・ 柔軟な働き方推進と利用拡大(2007 年 4 月~) (育児・介護サポート制度の充実、フレックスタイム制の充実等)
- 育児休職者の復職支援体制強化(2016年3月~)(育児休職中の情報交換会の開催、休職前・復職前後の面談の実施等)
- (3) 女性幹部職登用に向けた早期キャリア形成支援
- ・ 各部門での計画的な人財育成の実施(2014 年 10 月~) (各部門でのキャリアプラン作成・キャリア面談、原籍制度を利用した他部門ローテンションの活用等)
- ・ 本人の意識を押し上げる支援施策の継続と拡大(2015 年 7 月~) (女性社員向けフォーラム、女性社員ネットワーキング活動、キャリアプラン研修、役員ラウンドテーブル開催等)
- 幹部職候補者研修の充実(2015年9月~)(部長職向け問題解決研修の選抜一般職、初級幹部職への展開等)

## 株式会社埼玉りそな銀行 行動計画

女性従業員が仕事と子育て等を両立しながらその能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

- 1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日~平成 30 年 3 月 31 日
- 2. 当社の課題
- ○女性の平均勤続年数が男性と比べ低位
- (1) 男性も含めた仕事・育児両立に向けた働き方の改善・意識改革が必要
- (2) 仕事・育児の両立支援に向けた更なる環境整備
- 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1:仕事・育児の両立支援に向けた更なる環境整備

## <取組内容>

●平成 28 年 4 月~ 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 制度の運用開始と利用定着化

●平成 28 年 4 月~ 現場体験型の復職支援サポートの運用開始

●平成28年4月~ 復職支援プログラムの継続実施と更なる充実 条種研修・セミナー・自字学習システム等を通じた

各種研修・セミナー・自宅学習システム等を通じた復職サポートや、 仕事と育児を両立する女性ロールモデルの紹介、ネットワーク構築 機会の提供等

目標2:男性の育児関連休暇取得率を80%以上にする(グループ全体)

### <取組内容>

●平成28年4月~ 配偶者出産休暇取得の対象となる男性本人とその所属長に向けに取 得案内メールを毎月通知

●平成28年4月~ 職場の上司の含めたダイバーシティ関連研修・セミナー等の実施

●平成28年4月~ 制度休暇の新設・運用開始等を通じた有給休暇取得促進や早帰りの 更なる促進

## 株式会社 武蔵野銀行 行動計画

70000 MM 女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行

- ·平成31年3月31日(3年間)
- 2. 当社の課題
  - (1)女性の平均勤続年数が男性に比べて短い。
  - 占める女性割合が男性に比べて低い。

女性の平均継続勤続年数を10年以上とする。

## <取組内容>

- 平成28年4月~ 定期的な従業員意識調査(職場風土、就業継続支援等に関するもの)、臨店の実施 により従業員の意見を聴き、課題に対応した改善策を実行する。
- ・平成28年4月~ ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場風土づくりに向けた意識啓蒙 活動(外部講師講演会の実施等)を行う。

## 目標2

管理職(主任以上)に占める女性割合を18%以上にする。

- 2016 00 14 10°°
- 。 できナーを実施し、安性活躍の必要性 (1000) では、マリアプランを本人と出前で作成するなど、中長期の視点で育成 でる。 (1000) では、1000 では、10

## ≪ 川 口 信 用 金 庫 行 動 計 画 ≫

女性の継続雇用割合を高め、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行なうため、 下記の通り行動計画を策定する。

- 1. 計画期間:平成28年4月1日 ~ 平成31年3月31日
- 2. 当金庫の課題
  - (1) 採用における男女競争倍率、採用割合に大きな差は無いが、管理職に占める女性割合が低い
  - (2) 女性の継続雇用割合が、男性に比べ低い
  - (3) 育児休業中の職員、復職時の職員、短時間勤務制度利用の職員に対する本部の支援が不十分
- 3. 定量的目標
  - ① 管理職に占める女性割合を8%以上にする
  - ② 勤続 10 年の女性の継続雇用割合を 60%以上にする
- 4. 取組内容

## 女性職員の職域拡大(女性の管理職登用のため)

- ・平成 28 年 4 月~ 一般渉外課配属前の事前研修の実施
- ・平成28年5月~ 女性職員の管理職の為の外部研修への派遣
- ・平成28年7月~ 融資実務研修の実施

## 育児休業者に対する支援の充実

- ・平成28年5月~ 育児休業中の職員に対する金庫内情報の提供検討
- ・平成28年7月~ 育児休業中の職員に対する金庫内情報の提供開始
- ・平成28年10月~ 育児休業から復職する職員への研修の実施検討
- ・平成29年1月~ 育児休業から復職する職員への研修の実施

## 短時間勤務制度利用者への支援

・平成28年6月~ 子の看護のための休暇取得単位を半日単位とする

## 行動計画の周知

- ・平成28年3月~ 全役職員への行動計画の周知
- ・平成29年4月~ 行動計画の進捗状況の全役職員への公開
- ・平成30年4月~ 行動計画の進捗状況と実績の全役職員への公開
- ・平成30年10月~ 金庫の行動計画の実績の分析と今後の計画検討

## 埼玉縣信用金庫 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 32 年 3 月 31 日

#### 2. 当金庫の課題

- (1) 採用における競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める 女性割合が低い
- (2) 管理職の職責(責任、勤務時間)により、仕事と家庭の両立が難しいと考えられているため女性職員の昇進意欲が持ちづらい環境下にある。

### 3. 目標

- ・管理職1つ下の職位、代理職に占める女性割合を15%以上にする。
- ・管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修を100%実施する。

## 4. 取組内容と実施時期

取組1:管理職1つ下の代理職に占める女性割合をあげるため、対象となる男女職員に対して必要なスキルアップ研修を実施する。

平成28年4月 ~ 研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングを実施

平成28年4月 ~ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定

平成28年4月 ~ スキルアップ研修の実施(複数回実施開催)

取組2:管理職に対するダイバーシティマネジメント、ワークライフバランスに関する研修の実施および意識啓発を行う。

平成28年4月 ~ ダイバーシティ、ワークライフバランスに関する実態・意識調査の実施

平成28年4月 ~ 意識調査の結果を踏まえ、管理職に対する研修プログラムを検討、決定

平成 29 年 4 月 ~ 管理職を対象にしたダイバーシティマネジメント、部下育成に関する研修を 実施

平成29年4月 ~ 併せて女性職員を対象とした管理職育成キャリア研修の実施

平成30年4月 ~ 定期的な職員への意識調査(職場風土、ハラスメント、ワークライフバランス等に関するもの)を行い職場風土の改善推進

平成30年4月 ~ 管理職の評価へダイバーシティマネジメント、ワークライフバランスの取組 に関する項目を設定

取組3:全職員のワークライフバランス実現のため年次有給休暇の取得、男性の子育で目的の休暇取得促進を図る。

- 平成28年4月 ~ ・男性の育児休暇取得促進をはかるため、配偶者の産後8週間以内の期間に おける休暇等の制度化を図る。
  - ・全職員の年次有給休暇取得を推進するために、夏季、冬季等のミニ休暇や 半日休暇等の制度化を図る。

## 三州製菓株式会社 行動策定

提出日平成28年3月15日

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

- 1. 計画期間 平成28年4月1日~平成30年6月30日
- 2. 当社の課題

課題1:管理職を目指す女性が少ない。

課題2:残業の削減を図る。

3. 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を25%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1:女性社員を対象としたキャリア研修を実施する。

● 平成28年5月~ 研修プログラムの検討。

● 平成28年9月~ 女性社員に対してのアンケート実施。

● 平成29年3月~ アンケート結果を基に、研修プログラムを決定。

● 平成29年7月~ キャリア研修の実施(9月、11月、翌年1月)

● 平成30年3月~ キャリア研修の検証。

● 平成30年4月~ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組2:残業時間の削減を図り、ワーク・ライフ・バランスを構築していく。

● 平成28年4月~ 残業削減のポスターを掲示し周知徹底をする。

● 平成28年7月~ 社員各自の一人三役衆を掲示し実践する。

● 平成28年8月~ 管理職を対象に一人三役の進捗状況と残業削減状況の聞取りを実施。

(12月、4月の年3回)

● 平成29年6月~ 間取りの結果を基に問題点を発見し改善案を探る。

● 平成29年7月~ 問題点の提議と改善案を経営陣へ報告する。

# 認定企業の情報公表



## の活躍推進企業

- 検察的でいて い 印刷について 検索

(\*\*) 厚生労働省



## 企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

TENNICE MERSON ALLERY

企業名

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】
- 4(2). 男女別の採用10年後の総続雇用割合【項目4(2)定義】
- 5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】
- 6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間[項目6(1)定義]
- 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】
- 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】
- 10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】
- 11. 役員に占める女性の割合 [項目11定義]
- 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】

曙ブレーキ工業株式会社(輸送用機械器具製造業)



**X**2(1)

(対象正社員)13時間

**%**6

ノ一残業デー 労使WG

6%(6人)(係長級全体(男女計)94人)

5%(18人)(管理職全体(男女計)331人)※10

0%(0人)(役員全体(男女計)29人)

〇再雇用実績 男性:66人、女性:2人

〇中途採用実績

男性:3人、女性:1人

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16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。)

※2(1) 一般職ないし幹部職の1本化基準採用となっています。 ※6 直近事業年度詳細:1月16.2 2月13.6 3月13.2 4月13.8 5月12.3 6月 14.6 7月14.6 8月13.4 9月13.3 10月11.3 11月11.7 12月12.1 各月ごと すべて45時間未満。なお幹部職の所定就業時間外は、月平均23時間、契 約社員の所定就業時間外は、月平均2時間となっています。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。 ※10 管理女性割合は5%、産業平均値(1%)を上回る

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に関する直近3事業年度の実績は以下のとおり。

①通常労働者への転換・派遣労働者の雇入れ 1人

②女性の通常の労働者としての再雇用 1人

③概ね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用 4人

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

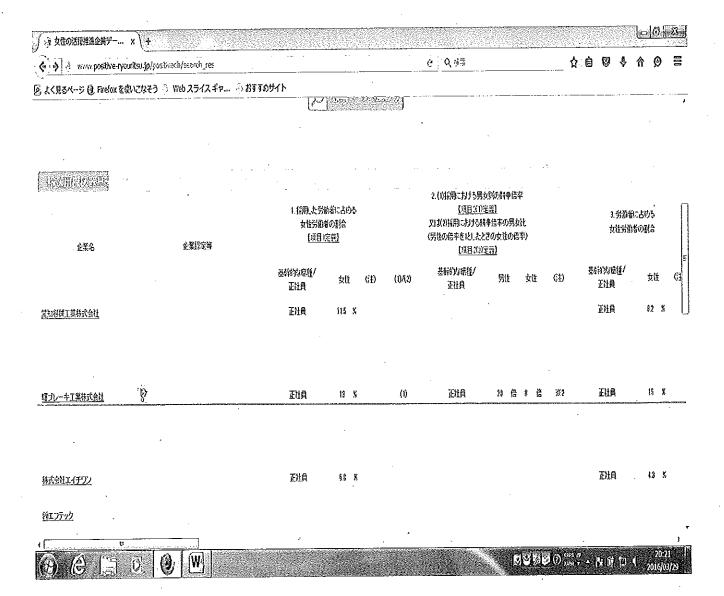
こちらから

※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。)



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

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.



A A MANAGE	postive-ryouritsu	<b>jp/</b> positivedo/si	ardi_res				e Q 骣		~~~		△ 台 🛭	Ŷ	介 🧐	) [
く見るページ(を	Firefox を使いこれ	ほう - Yeb	スライスギャ 🌣 おす	<del>ያ</del> ልቻረኑ										
			• .											
		-					•				•			
		•	•											
8. 宏格者に 女性岩原者		3	4.(1)另如7平均建模数 [項目4]定 [过於)另为280於用19年數 [項目42]定	<u>司</u> 後仍建装雇用割合			5. 男好协育见休美丽等 【 <u>每日定</u> 赛】	\$			\$一月当九	JOHN (1881)		鐵锅
到4000ml/ 图41点	女徒 (注)	(1)/(2)	差額的接種/ 正社員/ 対象とする労働者すべて	騅 妣	( <del>I</del> )	有优化%	基計物(種/ 正社員/ 対象とする労働すべて	駐	姓	Œ	登钱为基值/ 为靠正社员	平均	謀摺	朝
正组	\$2 S		<b>EUA</b>	249 年 187 年							封倉正社員	176	時間	有
形損	15 %		正祖	18 年 13 年	<b>%</b> (					·	対象正社員	13	ዛ	有
	·					-								
BLA	(3 K		刮損	171 年 193 年							对象正社員	13	輷	有
		(1)	その他	135 年 9 年							<del>₹</del> 0/8	15.4	圈	
				- 8						-				

沙女性の	)法理措践企業デー x / (x)	女性の活躍接近	企員デー x )	+							
(4) 10 W	ww.positive-nyounitsu.jp/pxsi	tvech/search_i	res					C Q 模類			<b>公自 □ □ ○ ○</b> ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
	ケック Frefox を使いこなそ	う像 Webス	ライスギャ 🏵	おすずめサイト							
	12.男女對小思種又は 雇用形象の前決東語 【項目17定員】			प्र	時期の再創 中部開め集 第1日至新			は データの <u>し項目 10</u> 0		15 データ更新特点	16. 傳考輯 (定義以外の新植を提数。た場合の詩度の定義、その他主記。)
INVE	转件语	男性	b1 <u>t</u> (; <u>‡</u> )	育夏用/ 中选採用	兒住	女性	<b>(‡)</b>		( <u>†</u> )	G <b>±</b> )	
								单件		2016年3月	· ·
	*	-		٠.	•			,		•	※2 女性 87/倍、男性 2829을 ×高近3等某年度の平均額で ある。一般電知、4 新記章の1本化差学採用公立って、电子。 ※1 新記書 女性17年 男性21年 /一般衛 女性14年 男性18 年
	A	•			ec i	<b>2</b> 入		<b>東</b> 棒		2016年3月16日	※6 直近春業年度詳細: 1月162 2月136 3月132 4月138 5月 123 6月146 1月146 8月134 5月183 18月113 11月11]
			- J		w A	* //		711	1000		12月121 各月二とすべて45時間未満。なお新遊感の所定並業 時間別は、月平均23時間、契約社員の前定就集時間別は、月平 均34時間となっています。時間外別能と休日労働の合計が全ての 夏用皆理区分で各月全て4時間未満である。 ※111 管理女性割合は5%、産業平均減(164)を上回る
							•	草体		2015年12月	A 10 2 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10
								单体			※相信理務別。終下を持つ総務以上の者、終下を特定以て もそれと可論の総位に移る者 ※117段員別は、統領投、監査後、執行役員、執行役。
	•							輧		2016年3月	
					-			单件		2811年度	•
								蝉		知時明細	※8 管理意、パート、アルバイ・超繁
€ ,						,					R
( <del>/)</del> )		0	)하					(10)			<b>同受预数①</b> **** *** *** *** *** ** *** *** *** *

√G 女性の差別性企業デー... × √+ C C 項 中国 🛭 🕈 ⟨��� ८ www.postine-ryouritsu.jp/positivede/search\_res 図よく見るページ 🖲 Frefox を使いこなそう 🖟 Web スライスギャ... 👵 おすずめサイト 9.伴長級である者に占め 10管理的2占约3 11.發肽結婚 12.男好切是種別ま 6 一月当たりの労働者の平均将某時間 8.年太有結体媒の原得平 5 対比労働の割合 始婚拾 团形的对特美技 女性労争者の割合 [項目<u>で声]</u> [距吕經萬] (項目經濟) [福][記義] 開修割 【注目记言] 显转8方章建/ 正社員/ 輔網網 芸師的遊戲/ [N] 1拾/人款 (注) 報任/星階級 影響 **(**E) 額計人款 (注) 器/人数 (註) 平琳契揭 并是证据 有共 対象とする労働者すべて 均配值 116 増 対象正社員 Χŝ 正社員 83 % ŝ X 5 % × 10 19 純朝 槙 排紅損 15.4 韓國 子の館 110.6 % 初他



## の活躍推進企業

> 検索について 検索 検索

ţ

(4) 厚生労働省



企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

Backbane.

企業名

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). 男女の平均総続勤務年数の差異【項目4(1)定義】
- 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】
- 6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】
- 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<u>【項目7</u> 定義】
- 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】

株式会社埼玉りそな銀行(金融業、保険業)



(社員)55.8%

(社員)男性:26.3倍、女性:22.7倍 (嘱託)男性:5.2倍、女性:4.5倍 ※2(1)

(社員)49.8% (嘱託等)19.9% (パートナー社員)89.2% (派遣)13.8%

(社員)男性:19年,女性:11.8年

(社員)男性:57%、女性:48% ※4(2)

〇育児休業 (社員)男性:2.1%、女性:100% (嘱託等)男性:0%、女性:0% (パートナー社員)男性:0%、女性:100%

(対象正社員)29.5時間 √ ※6

(社員)29.5時間 (嘱託等)13.3時間 (パートナー社員)1時間 ※7

(社員)53.5% (嘱託等)67.1% (パートナー社員)88.8%

0%(0人)(係長級全体(男女計)0人)※9.

## 女性の活躍推進企業データベース

.10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】

11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】

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】

15. データ更新時点

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。)

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))

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

30%(279人)(管理職全体(男女計)930人)

0%(0人)(役員全体(男女計)0人)

〇中途採用実績

男性:0人、女性:1人

X13(2)

単体

X14.

2016/03/22 √

※2(1) 新卒採用(社員)はグループ合同採用につき、(株)りそな銀行と合算で質用

※4(2) 無期雇用者かつ新規学卒者等の数値である

※6 全ての雇用管理区分について記入

※7 全ての雇用管理区分について記入

※9 該当役職無し

※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、(株)りそな銀行と合算で 算出

〇採用における男女別の競争倍率※

(社員)男性 26.73倍 女性 27.19倍

(關託)男性 4.73倍 女性4.27倍

※直近3事業年度の平均である。 無期雇用者に限る

〇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

<u>こちら</u>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<u>こちら</u>からご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)

BREWELLER

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

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.



## の活躍推進企業を必然

ン技術について	[ <del></del>	. 7	検索
医的原性切迹			1XX

(4) 厚生労働省



企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

企業名

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). 男女の平均総続勤務年数の差異【項目4(1)定義】
- 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】
- 6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】
- 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】
- 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】
- 10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】
- 11. 役員に占める女性の割合 【項目11定義】
- 12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】

株式会社 武蔵野銀行(金融業、保険業)



(総合職)男性:5.5倍、女性:6.3倍 (特定職)男性:倍、女性:1.4倍

(総合職)男性:17.9年、女性:11.5年 (特定職)男性:10.5年、女性:7.5年

(総合職)男性:82%、女性:83% (特定職)男性:%、女性:29% ※4(2)

(総合職)19時間 (特定職)10.5時間 (嘱託)5.1時間 (臨時従業員)0.2時間

- %( - 人)(係長級全体(男女計) - 人)

14.3%(-人)(管理職全体(男女計)-人)

7.3%(-人)(役員全体(男女計)-人)

〇職種転換実績

(一般職 → 総合職)男性:0人、女性:28人

**%12(1)** 

〇雇用形態転換実績

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】

15. データ更新時点

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。)

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))

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 (契約社員→正社員)男性:0人、女性:7人 ※12(2)

〇再雇用実績 男性:0人、女性:1人

**※13(1)** 

〇中途採用実績

男性:2人、女性:0人

**※13(2)** 

単体

平成28年3月10日

※4(2) 無期雇用者かつ新規学卒者等の数値である

※12(1) 女性労働者のキャリアアップに資する職種転換である。直近3事業 年度の実績である。

※12(2) 直近3事業年度の実績である。

※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

○採用における男女別の競争倍率 【総合職】男性 7.48倍 女性 9.30倍 【特定職】男性 — 女性 1.35倍

※・直近3事業年度の平均である。

・無期雇用者に限る。

〇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。

<u>こちら</u>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<u>こちら</u>からご覧いただけます。(別ウィンドウが開きます。)



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

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.



## の活躍推進企業・温泉学



**校案について 検索** 前8月について (\*) 厚生労働省

企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

927727874 Lidiki

企業名

法人番号

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】

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】

6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】

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<u>【項目</u> 7定義】

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】

10. 管理職に占める女性労働者の割合 [項目10定義]

11. 役員に占める女性の割合【項目11定義】

12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績[項目12定義]

川口信用金庫(金融業、保険業)

5030005012140

(正社員)61%

(正社員)男性:21.8倍、女性:22.2倍

(正社員)1

(正社員)40%

(正社員)男性:19年、女性:10年

(正社員)男性:66.7%、女性:57.7%

〇育児休業

(正社員)男性:0%、女性:100%

(対象正社員)13.3時間

ワークライフバランスの観点から、毎月1回〜3回の定時退庫日と各部店独 自の定時退庫日を年間5回実施している。さらに、2月、8月には、各1回の定 時退庫週間を設けて実施している。

(正社員)13.3時間 (契約職員)7.2時間 (嘱託職員)4.2時間 (短時間職員)1.8時間

(正社員)49.8%

67.5%(54人)(係長級全体(男女計)80人)

7.3%(21人)(管理職全体(男女計)289人)

0%(0人)(役員全体(男女計)10人)

〇雇用形態転換実績 (正社員)男性:0人、女性:3人 13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】

〇再雇用実績 男性:0人、女性:0人

〇中途採用実績 男性:0人、女性:1人

14. データの対象[項目14定義]

単体

15. データ更新時点

2016/3/24

16. 備考欄

17. 自由記述欄

(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。)

(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

- ・2(1)については、直近3事業年度の平均値である。
- ・4(2)については、無期雇用かつ新規学卒採用者等の値である。
- ・12,13については、直近3事業年度の実績である。
- ·均等·両立推進企業表彰 均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞 受賞 企業
- ・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。

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

<u>こちら</u>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。)

beied Being

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

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare, Ali Right reserved.



## の活躍推進企業の認識



検索

(\*) 厚生労働省



## 企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

沙心外的人。此代

企業名

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]
- 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】
- 6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】
- 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<u>【項目</u> 7定義】
- 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】
- 10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】
- 11. 役員に占める女性の割合 (項目1)定義)
- 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】

埼玉縣信用金庫(金融業、保険業)



(業務職)男性:49.3倍、女性:38.2倍 ※2(1)

(総合職)男性:22.5年、女性:19.5年 (業務職)男性:5.1年、女性:10.1年

(総合職)13.6時間 (業務職)6.1時間 (嘱託)1.7時間

11.5%(-人)(係長級全体(男女計)-人)

2.6%(-人)(管理職全体(男女計)-人)

- %( - 人)(役員全体(男女計) - 人)

〇再雇用実績 男性:0人、女性:2人 ※13(1) 14. データの対象 [項目14定義]

15. データ更新時点

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。)

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))

単体

平成28年3月1日

※2(1) 新規学卒採用は全員業務職にて採用し、3年後「総合職」「業務職」 を選択する

※13(1) 直近3事業年度の実績である

○採用における男女別の競争倍率 【女性】:48.4倍【男性】:47.5倍 ※直近3事業年度の平均である。 無期雇用者に限る。

〇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。

○直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

【女性】O. 11% 【男性】O. 09% ※直近3事業年度の平均である。

〇通常労働者への転換 【女性】10人 【男性】0人 ※直近3事業年度の実績である。

〇均等·両立推進企業表彰企業である。 (平成26年度 均等両立推進企業部門・埼玉労働局長優良賞受賞)

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。)

是自己特別的問題的

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

(C)2016 Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.



## の活躍推進企業の温を

2 検索について ・ 即割について 検索

(\*\*)厚生労働省

企業情報 企業の詳細は以下の通りです。

(1927) EASTER 11, 1803 11

企業名

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】

4(2). 男女別の採用10年後の総続雇用割合【項目4(2)定義】

5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】

6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間[項目6(1)定義]

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<u>【項目</u> 7<u>定義】</u>

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】

10. 管理職に占める女性労働者の割合 【項目10定義】

三州製菓株式会社(食料品、飲料・たばこ・飼料製造業)

8

(正規者員)60% (非正規社員)87% ※1

(正規社員)男性:9.1倍、女性:7.5倍 ※2(1)

(正規社員)36% (非正規社員)94% ※3

(正規社員)男性:11.8年、女性:8.5年

〇育児休業

(正規社員)男性:0%、女性:100% (非正規社員)男性:0%、女性:100% ※5

(対象正社員)20.8時間

ノー残業デーの実施

(正規社員)20.8時間 (非正規社員)2.6時間 ※7

(正規社員)48% (非正規社員)96% ※8

33%(3人)(係長級全体(男女計)9人)※9

21.4%(3人)(管理職全体(男女計)14人)※10

11. 役員に占める女性の割合 [項目11定義]

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]

15. データ更新時点

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。)

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))

0%(0人)(役員全体(男女計)3人)※11

· 〇雇用形態転換実績

(非正規社員)男性:1人、女性:3人

単体

2015年度期末

※1 無期雇用者及び有期雇用者を含めた全体の女性割合は84%である。

※2(1) 直近3事業年度の実績である。かつ無期雇用者に限る

※3 無期雇用者及び有期雇用者を含む

※5 無期雇用者及び有期雇用者を含む

※7 無期雇用者及び有期雇用者を含む

※8 無期雇用者及び有期雇用者を含む

※9 係長級とは部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくてもそれと同等 の地位にある者

※10「管理職」は、部下を持つ課長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者

※11「役員」は、取締役・監査役、執行役員、執行役。

〇従業員 合計:220人(うち女性:172人)、女性比率:78.2%

※2013年度期末時点。有価証券報告書記載の単体ベース。

〇平均年齢 合計:39.62歲(男性:40.31歲、女性:38.16歲)

※2013年度期末時点。有価証券報告書記載の単体ベース。

〇新入社員定着状況:男性:5%、女性:33.3%

〇産休取得者数:3人

〇育休取得者数 合計:3人(うち男性:1人)

〇育児休業復職率:100%

〇平均年間給与:3,333,657円

〇女性登用に関する目標・内容:2020年末までに女性管理職の比率を管理 職全体の35%以上にする

〇各種報告書での情報開示の有無等 CSR発行有無:()、CSR記載有無:

()、統合発行有無:()、統合記載有無:()

女性の活躍推進2015年度期末

1.採用の実績:

正規社員 女性3名:男性2名:非正規社員 女性40名:男性6名

4.男女の平均勤続年数(正規社員)

男性の平均勤続年数:11.9年・女性の平均勤続年数:8.5年

男女差=0.7年

7.平均残業時間「時間外労働と休日労働の合計が、すべての雇用区分で各 月すべて45時間未満である」

正規社員:20.8時間 非正規社員:2.6時間

12.雇用形態転換実績

2015年度実績: 男性1名,女性3名がパート社員から正社員へ転換した

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。)



## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく認定を取得しましょう!

平成28年4月1日から、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、 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。 事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう!



- ●「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する) など様々な意味があります。
- ●「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

※今後、マークの中に愛称等が入る可能性があります。



## 一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間 事業主(一般事業主)それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から、一般 事業主に関する部分が施行されます。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

#### 具体的には、

- ●常時雇用する労働者(※)の数が301人以上の事業主に対しては、
  - ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  - ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
  - ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  - ④女性の活躍に関する状況の情報の公表

が義務づけられています。

- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①~④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。
- (※)正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。<br/>
  ①期間の定めなく雇用されている者
  - ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時か ら1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)の<u>パンフレット「女性の職業生活</u>における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!!」をご参照ください。

## 認定とは

- ●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取組の実施状況等が 優良な事業主は、**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。
- ●認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍 推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながること が期待できます。

例

- ・商品
- ・求人広告、求人票
- ・名刺
- ・印刷された広告、テレビ広告 など
- ○認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ (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!

のQ&Aもご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類(P.6~)も当ページからダウンロードができます。

## 認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。 各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

(法施行前からの実績を含めることが可能)



- ●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(※1)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(※2)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★印に掲げる基準を全て満たすこと。



- ●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(※1)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(※2)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★印に掲げる基準を全て満たすこと。



- ●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(※1)に毎年公表していること。
- ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
- (※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」(P.5参照) (※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。
- ★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。
  - ●事業主行動計画策定指針に則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。
  - ●女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。(「注意事項」を参照) ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

## 注意事項

- ●以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご留意ください。
  - ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
  - ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
  - ③不正の手段により認定を受けたとき
  - ※「基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、例えば、
    - ・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で評価した項目について、基準の9割未満の状態が2年間継続した場合
  - ・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を満たす事項の公表について認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合
  - ※認定の取消事由となる関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、
    - ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法に違反して勧告を受けた場合
    - ・労働基準法や労働安全衛生法に違反して送検され、当該事実が公になった場合
    - ・障害者雇用促進法第46条に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合
    - ・労働保険料徴収法に定められた労働保険料を過去2年度を超えて滞納している場合 など
- ●認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

## 認定基準及び計算方法

以下の、1から5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。

## 【評価項目1:採用】(区)

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)
- ・女性 (男性) の競争倍率

「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」

- ・中途採用を含む
- ・直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値 {「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の 女性(男性)の競争倍率」}÷3

## 【評価項目2:継続就業】(区)

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)
- ・女性(男性)の継続雇用割合

「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」

- ・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす
- ・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)

## 【評価項目3:労働時間等の働き方】(区)

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

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」 < 45 時間 これにより難い場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」 < 45 時間

- ・対象者について、以下のA及びBを除く
- A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
- B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、 「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定 休日労働」、「総労働時間」をカウントする

## 【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
- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
  - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
  - ・同一事業所において、課長の他に、<u>呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者</u> (ただし、一番下の職階ではないこと)
- ・産業ごとの平均値

産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ:P.1 参照)に掲載。

- ・1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合(\*) 「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階 の女性(男性)労働者の数」
- ・直近3事業年度の平均値{「直近の事業年度の(\*)」+「(直近-1)事業年度の(\*)」+「(直近-2)事業年度の(\*)」}÷3
- ・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合 は、分母(1つ下位の職階にある労働者総数)について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

#### 【評価項目5:多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、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:雇入れ)
- 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
- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。

「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者

- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等 である者

#### 【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
  - ※「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

(例:総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

- ●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。)。
  - また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- ●「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

## 女性の活躍推進企業データベース

認定を申請する際は、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」に実績等を公表してください。

- ●P.3~4に掲げる基準を満たした場合は、その実績を データベースに公表してください。(※記入上の注意は下記)
- ●P.3~4に掲げた基準のうち、満たさない基準については、当該基準に関連する取組の実施状況をデータベースに公表してください。

(取組の実施状況は、詳細画面の「自由記述欄」に記載)

- ■認定取得後の実績や取組状況についても、毎年1回以上、データベースで公表してください。
- ※策定した行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の 掲載先としてもご活用ください。

## <女性の活躍・両立支援総合サイト>



http://www.positive-ryouritsu.jp/

## 女性の活躍推進企業データベース

【詳細画面(企業別)】のイメージ

[—	ショ シェル シェル シェル シェル ション ション ション ション シェン シェン かんしょう かんしょう かんしょう かんしょう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅう しゅ	<b>業種別等)</b>	1 0	つイ	'メ-	ージ			ı		【女性の活躍推進企業データベース	詳細画面のサンブル】		
									00	)業	会社名	A社(OO業)		
		ž-									企業認定	٥		
		採用した労	働者に	占め	る		(1)採用にお	又は (2)採用における競争倍率の男女は の検塞を1としたときの女性の僚		競争	採用した労働者に占める女性労働者の割合 [定義1]	(総合職)35% (一般職)79% (パート)90%		
		女性労働												
企業名	企業認定		76.14				37114-213	【定義		. 45 (	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) 「定義2]	_		
		基幹的な職種/	女	14	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/	男性		女性	労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)10% (一般職)90% (パート)95% (派遣)85%		
		正社員【定義1】	34.1	1	()王)	(1)/(2)	正社員	2012		X II	男女の平均継続勤務年数の差異 [定義3]	(総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:3年、女性:8年 (パート)男性:2年、女性:4年		
APT		基幹的な職種	35	96		(1)	基幹的な職種	5 18	1	0 倍	男女別の採用10年後の継続雇用割合 [定義4]	男性:75%、女性:32%		
_	all a.	î				S 7	S		-	-	データ更新時点	2015年9月30日時点		
B社	18	基幹的な職種	35	96		(1)	基幹的な職種	4 倍	5	5 倍	データの対象 [定義13]	単体		
	person.										備考欄 (記載の定義と異なるデータを載せた場合、その	※1 採用者には中途採用を含まない ※2 地域限定職→全国職		
社	TO THE	基幹的な職種	45	96		(2)	基幹的な職種		2.8		定義)			
-30-70	"Mariet"		0 111	-	<u> </u>	C = 56-10	Secretarion de la companya de la co		<b>—</b>			平均年齡(合計、男性、女性): 合計:40歳、男性:42歳、女性:47歳 新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:89%、女性:85%		
注		正計員					クすると、:	_		8 條	自由記述欄 (上記項目以外の関連情報)	育児休業復職率: 98% 平均年間給与: 450万円		
3.00	2000		社の	詳	細画	面がり	見られます。	0		- 164		管理職比率を20%とするべく、管理職候補者3名に対する現場研修を20 作及び2016年に14日間実施		
-44	32	TALE		n.,		(1)	T44.5	10 18	3 13	8 倍		①業者コード 1234567890 ②企業規模 中小企業		
社	10	正社員	55	70		(1)	正社員	10 12	1	0 15	公共調達資格情報	③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級		
社		その他	40	96	<b>%</b> 1	(1)	その他	8 倍	1	2 倍	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	④資格の有効期間 平成25・26・27年度 ⑤競争参加地域 関東甲信越		
		-	2,4,6	000	72915			- 10		184		⑥営業品目番号 229,308,315		

【データベース記入上の注意事項】各評価項目の、データベースへの記載方法は次のとおりです。

1 採用	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の平均値である」旨を記載すれば、データベースの「採用における男女の競争倍率(又は「採用における競争倍率の男女比」)」欄へ掲載可能です。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
2継続就業	データベースの「男女の平均継続勤務年数」又は「男女別の採用10年後の継続雇用割合(*)」欄へ記載。 ※(*)については、備考欄に「無期雇用者かつ新規学卒採用者等の値である」旨を記載してください。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
3 労働時間等 の働き方	自由記述欄へ「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」 旨を記載し、データベースの「一月当たりの労働者の平均残業時間」欄へ記載。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
4 管理職比率	「管理職比率①(P.4)」については、データベースの「管理職に占める女性割合」欄へ記載。 「管理職比率②(P.4)」については、自由記述欄へ記載。
5多様なキャ リアコース	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の実績である」旨を記載すれば、データベースの「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」、「男女別の再雇用又は中途採用の実績」欄へ掲載可能です。

※上記は、認定に関して必要となる実績等の公表に関する注意事項です。情報公表をデータベースで行う際には、別途、「女性の活躍・両立支援総合サイト」上で公開する予定の記入要領をご確認ください。

## 認定申請書の記載例

認定申請を行うときは、①から④の書類を添付してください。

また、認定申請書の記載の方法については、以下の記載例を参考にしてください。

#### <必要書類>

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類(公表先のウェブサ イトの画面を印刷した書類等) であってその日付が分かるもの
- 申請書3の実績を明らかにする書類(都道府県労働局長が求める資料の写し)(P.10参照)
- ④ 申請書4及び5の公表を明らかにする書類(公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した 書類)であってその日付が分かるもの

基準適合一般事業主認定申請書

 $1(1) \sim (3)$ 

都道府県労働局 に一般事業主行 動計画策定届を 提出した日、 般事業主行動計 画策定届を提出 した都道府県労 働局名、計画期 間を記入してく ださい。

この申請書 を提出する日又 は提出前の1カ 月以内のいずれ かの日の「常時 雇用する従業員 数 | (P.1参照) を記入してくだ さい。

また、同様に、 男女別の労働者 数を記入してく ださい。

3-(1) 数値は、小数点 以下がある場合には、 小数点第2位まで の値(小数点第3位 を四捨五入)を記 入してください。

3-(1)-2 ①が (C) ≥ (B) の場合は記入してく ださい。

※(C)<(B)の場合は</p> 記入不要です。

2年連続で実績値が 改善されているかを 確認します。

様式第一号 (第七条関係) (第一面から第五面まで)

申請書を提出する日を 記入してください。

类規格 A 列 4 番)

申請年月日

平成 28 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

認定段階1の場合

(ふりがな)

かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A

一般事業主の氏名又は名称 ( 5 h to to )

まるまる

(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 〇〇〇〇

印

主 た る 事 業 (大分類: 製造業 )

※製造業のみ記入 (中分類:食料品製造業)

所 〒 100 - 0000

東京都千代田区〇〇〇

+  $\Delta\Delta$  -  $\Delta\Delta\Delta\Delta$  -  $\Delta\Delta\Delta\Delta$ 雷 話 番

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり 請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画

(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日

平成 28 年 4 月 1 日

(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先

東京 労働局長

(3) 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 3 月 31 日

2. 常時雇用する労働者の数 男性労働者の数 女性労働者の数 581 327 人 254

女性の職業生活における活躍に関する状況 (直近の事業年度をXとする。以下同じ。)

(1) 採用に関する状況 ① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率(記載要額7を参照)

直近の3事業年度の 平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8=
(X) 年度~	総合職	44.11	30.18	35.29
(X-2)年度の平均	一般職	14.97	13.80	11.98

② (①の (C) が (B) 以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B) / (A)
(X)年度~ (X-2)年度の平均				0.68 (総合職
①の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度~ (X-3)年度の平均	総合職	42.14	25.58	0.61
①の前々年度までの 3 事業年度の平均 (x-2) 年度~	総合職	47.43	26.31	0.55
この認定申請について		4	v	

の担当部局名と担当者 の氏名を記入してくだ さい。

〇〇〇〇部 認定申請の担当部局名 (ふりがな) 担当者の氏名 ÔÕÕÕ

申請を行う一般事 業主の氏名(記名 押印又は自筆によ る署名)又は名称、 主たる事業、住所、 電話番号を記入し てください。

法人の場合は、法 人の名称、代表者 の氏名(記名押印 又は自筆による署 名)、主たる事業、 主たる事務所の所 在地及び電話番号 を記入してくださ

主たる事業は、日 本標準産業分類に 掲げる大分類(製 造業は、大分類及 び中分類)を記入 してください。

分類については、 厚生労働省ホーム ページ「女性活躍 推進法特集ページ」 (P.1参照) に掲載 しているので、ご 参照の上記入くだ さい。

記載欄が足り ない場合は、適宜、 表を作成いただき、 申請書に添付いた だいても結構です。

雇用管理区分の名 称は、通常、事業 所で称している名 称を記載ください。

なお、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 とめて算出するこ とができます。

3-(2)

各雇用管理区分について、(i)の「平均継続勤務年数の男女差」、 (ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続 雇用割合」の2項目のいずれかの項目を満たすように記入してください。

#### 3-(2)-(i)

期間の定めのない 労働契約を締結し ている労働者が対 象になります。

①が (C) < 0.7 の場合は記入してく

※ (C) ≥ 0.7の場合は

ださい。

記入不要です。

(2) 継続航業に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入) (i) 平均継続勤務年数の男女差 (記載要領8を参照)

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

(X) + CC				
(x) 年度	一般職	10.07	10.64	0.95
直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤務年数(A)	男性の平均継続 勤務年数(B)	(A) / (B) = (C)

3-(2)-(i)-② ② (①の (c) が 0.7未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤続年数(A)	男性の平均継続 勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度		922	2 ×	
(X-2)年度				

3-(2)-(ii)-②

①が(C)< 0.8 の場合は記入してく ださい。

※(C) ≥0.8の場合は、 記入不要です。

(ii) 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合(記載要を参照)

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

(X) 午及				
(x) 年度	総合職	0.41	0.63	0.65
直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合(A)	男性の継続雇用 割合(B)	(A)/(B)=(C)

② (①の (C) が 0.8未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合 (A)	男性の継続雇用 割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X-1)年度	総合職	0.43	0.68	0.63
tre the	総合職	0.30	0.67	0.45
(X-2)年度		15		

3-(2)

数値は、小数点 以下がある場合 には、**小数点第 2位までの値(小数点第3位を四 捨五入)**を記入し てください。

3-(2)-(ii)

9~11事業年度前に 採用された労働者(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。)の うち現在も雇用され ている者の割合を記 入してください。

3-(3)

数値は、小数点以 下がある場合には、 小数点第1位まで の値(小数点第2位 を四捨五入)を記入 してください。

1年間の各月ごと

の時間外労働及び

休日労働の合計時

間数の平均値を記

入してください。

3-(3)-1

3-(3)-2

①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある場合は、記入してください。

※45時間以上の月がない場合は記入不要です。

左欄に1年間の各月 ごとの時間外労働 及び休日労働の合 計時間数が月45時 間以上の月の数を 記入してください。

右欄に1年間の1 月当たりの時間外 労働及び休日労働 の合計時間数の平 均値を記入してく ださい。

3-(4)

(i)の「管理職に占める女性労働者の割合」又は(ii)の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」のどちらかを選んで記入してください。

3-(4)-(i)-② ①の割合が産業平均値未満である場合は、記入してください。 ※産業平均値以上の場合は記入不要です。 (3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

① 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合 計時間数

総合	1 46%	7月	8月	9月	10月	11月	12月
(x) 年度		16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	46.8
		1月	2月10.9	3月	4 月 15.2	5月	6月

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

①を含む直近の 3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働 の時間数が月 45 時間以 上の月数	一人当たりの時間外労働及 び休日労働の一月当たりの 時間数
(X)年度 (※①の事業年度)	総合職	1	31.3
(X-1)年度	総合職	2	33.1
(X-2)年度	総合職	3	33.5

(4) 管理職に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入) (i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を展) 基準クリア

① 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

(x) 年度	7.9		4.8	
直近の事業年度	管理職に占める 女性労働者の割合	Zamiote - amick	産業平均値	
EL YE 12 J. W. 1 OF 12 45	to a bottom to the a bottom	The same of the sa	STEP SEC	_

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

管理職に占める 女性労働者の割合	①の直前の2事業年度
	(X-1)年度
	(X-2)年度

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合(記載要領12を参照)

① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した 割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X) 年度~			
(X-2)年度の平均		9	

3-(4)-(ii)

「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にいた女性(男性)労働者の数」の割合の直近3事業年度の平均値を記載してください。

数値は、小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)を記入してください

3-(4)-(i)-① 産業平均値は、日 本標準産業分類に 掲げる大分類(製 造業は、大分類及 び中分類)を元に 厚生労働省が定め ています。

厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(P.1参照)に掲載しているので、ご参照の上、記入ください。

「管理職に占める女性労働者の割合」は、小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)を記入してください。

3-(4)-(ii)-2

①が(C) < 0.8の場合は記入してください。

※(C)≥0.8の場合は記載不要です。

直近の事業年度 X から見て、(X-1)~(X-3)年度、(X-2)~(X-4) 年度のそれぞれの3事業年度の平均した女性(男性)労働者の課長への 昇進割合を記載してください。

② (①の (C) が 0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの		6	
3事業年度の平均			
(X-1)年度~			
(X-3)年度の平均			
①の前々年度までの		8	
3事業年度の平均			
(X-2)年度~			
(X-4)年度の平均			

#### 3-(5)

大企業は2項目 以上(非正社員 がいる場合は必 ずアを含む)、 中小企業は1項 目以上記入する 必要があります。

該当する措置を ○で囲み、該当 人数を記入して ください。

3で基準を満 たした項目につい て、実績を公表し た日を記入してく ださい。

3で基準を満 たさなかった項目 について、取組の 実施状況を公表し た日を記入してく ださい。

(5) 多様なキャリアコースに関する状況

(直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
基準クリア	ア) 通常の労働者への転換、派遣労 働者の雇入れ	2
des stee	イ キャリアアップに資するような 雇用管理区分間の転換	
(X) 年度~ (X-2) 年度	ウ 女性の通常の労働者としての再 雇用 (定年後の再雇用を除 く。)	3
	エ おおむね 30 歳以上の女性の通 常の労働者としての中途採用	77

【注意】

基準を満たしてい ない場合は、別途、 「女性活躍推進法 認定申請関係書類」 (P.10参照)に必要 事項を記載してく ださい。

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日(該当するもののみを記入)

	項目名	実績を厚生労働省のウェブサイトに 公表した日						
(1)	採用に関する状況	平成	年		1	B		
(2)	継続就業に関する状況	平成	年		Ħ	日		
(3)	時間外労働及び休日労働に関する状 況	平成	年	J	Ħ	B		
(4)	管理職に関する状況	平成 28	年	3	15	日		
(5)	多様なキャリアコース	平成 28	年	3	15	B		

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日 (該当するもの のみを記入)

	項目名	措置の分類 (3(5)のアか らエまでの該 当する措置を 記入)	生劣	労働省のウェブサイトに					
(1)	採用に関する状況		平成	28	年	3	月	20	B
(2)	継続就業に関する状況		平成	28	年	3	月	20	Ħ
(3)	時間外労働及び休日労 働に関する状況		平成	28	年	3	月	20	В
(4)	管理職に関する状況		平成		年		月		B
			平成		年		月		日
(5)	多様なキャリアコース		平成		年		月		B

取組を実施した措置(3-(5)のア~エいずれか)を 記載してください。

4及び5 厚生労働省のウェ ブサイトとは、厚 生労働省「女性の 活躍・両立支援総 合サイト」内の 「女性の活躍推進 企業データベース」 (P.5参照)です。

## 実績を明らかにする書類(認定申請関係書類)

認定申請書3の実績を明らかにする書類として、以下の「女性活躍推進法 認定申請関係書類」を提出してください。様式については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ:P.1参照)からダウンロードできますので、ご利用ください。

様式4						認定申請年月日			平成	年	月 日
	女性活跃	<b>翟推進法</b>	認定申請問	関係書類		一般事	業主の氏名又	は名称			
直近の事業年例:平成28年 ※各単位省	度に認定申請	を行う場合は	、Xは27年度、	X-1は26年度	│ ┊、X-2は25年』	度の状況を記	載します。				
			場合は、適宜行	うをコピーして	増やして下さ	ر، ا					
3(1)採用に関する状況 (1)直近の3事業年度の男女別の採用における競				/* <del>*</del>					認定申請書	3 (1) ①(B)欄に	1年記
①直近の3章	事業年度の男	女別の採用	における競争						-h4L		労働局チェック欄
雇用管理区分	事業年度	応募者数	採用者数	女性 競争倍率	直近3事業年 度の平均競 争倍率(A)	(A)*0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年 度の平均競 争倍率(B)	公園局チェック機 C <b< td=""></b<>
	х			#DIV/0!					#DIV/0!		
0	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!		
	х			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
,	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!		
	х			#DIV/0!					#DIV/0!		
	X-1			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
	X-2			#DIV/0!		1			#DIV/0!		
		認定申請	書3(1)①(A)欄	に転記	認定申請書3 に転記		8=(C)」欄	全ての雇用管(1)は記入終	理区分がC <bc 了</bc 	の場合は3	
	区分が複数ある 合は適宜行を=					記入	合には、				
②CがB以上	上の事業主の	み記入									_
			女 T	性	1		男 T	性	1	W/EI E	
雇用管理区分	事業年度	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年 度の平均競 争倍率(A)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年 度の平均競 争倍率(B)	(B)/(A)	労働局チェック欄
	X	0	0	#DIV/0!	[	0	0	#DIV/0!	[		
0	X-1	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			
	X-1	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!			改善が見られ るか
0	X-2	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	(B/A値がアップし ているか)
	X-3			#DIV/0!			-	#DIV/0!	/		
	V 0			"D" ( (a)			_	#D1/401			
	X-2	0		#DIV/0!	#DI\(/0'	0	0		#DIV/01	#5174/01	
0	X-3 X-4	0	0	#DIV/0! #DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0! #DI <del>V/0!</del>	#DIV/0!	#DIV/0!	
X-3,X-4の§			申請書3(1)②( れ転記		認定申れ転詞	請書3(1)②(I	3)欄にそれぞ		書3(1)②(B)/(	A)欄にそれぞれ	睫記
								μ 🖳			

【受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)】

	電話番号	FAX番号	郵便番号	時30分~17時13分(土・台・祝台・牛木牛妇を除く) 所在地
北海洋				札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
北海道青森	011-709-2715	011-709-8786	060-8566 030-8558	市森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	017-734-4211	017-777-7696	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8一31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
ЩП	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階