

島根労働局発表  
令和5年2月1日

担当	雇用環境・均等室 室長 津森美紀 室長補佐 山尾一夫 TEL 0852-31-1161
----	--

## 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業を認定！ 建設関係業界で島根県内初の認定！！

～ 2月8日（水）に認定通知書の交付式を行います。 ～

厚生労働省では、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を、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業として認定しています。

今般、株式会社共立エンニジヤを「えるぼし」認定企業2段階目として認定しました。島根県内で建設関係業界初の「えるぼし」認定となります。島根労働局（局長 <sup>みやぐちしんじ</sup>宮口真二）では、以下のとおり「認定通知書」の交付式を行います。

### ◇ えるぼし企業の認定通知書 交付式 ◇

- 日時：令和5年2月8日（水）午後2時00分～
- 会場：島根労働局 局長室  
（松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎 5階）
- 認定企業〈認定段階2〉  
株式会社 共立エンジニア  
所在地 松江市西津田2丁目13番7号  
業種 学術研究、専門・技術サービス業  
代表者 代表取締役 <sup>おくだ しんじ</sup>奥田 真二  
労働者数 67人



認定マーク「えるぼし」※  
（認定段階2）

★ 「えるぼし」の認定は、認定基準(資料1のとおり)を満たす項目数に応じて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。それにより優秀な人材の確保・企業イメージの向上等につなげる事が期待できます。

また、えるぼし認定企業のうち、一定の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし」の認定を受けることができます。えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点を受けることができ有利になる場合があります。

- 資料1 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要  
資料2 一般事業主行動計画策定届出状況及び認定状況

#### ※ 認定マークについて

「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、「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。

愛称「えるぼし」には、企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」が込められています。

## 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

- ◆ 一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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、厚生労働大臣による「**えるぼし認定**」を受けることができます。また、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は、「**プラチナえるぼし認定**」を受けることができます。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」は、認定基準を満たした項目数に応じて3段階あります。
 

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、名刺、求人票などに使用することができ、認定を受けた企業であることをPR することにより、優秀な人材の確保や企業イメージ向上等につながる事が期待できます。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点を受けることで有利になる場合があります。

### 認 定 の 段 階

<p><b>プラチナ えるぼし</b></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><b>えるぼし (3段階目)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「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」5つの項目(裏面)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><b>えるぼし (2段階目)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「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」5つの項目(裏面)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、<b>2年以上連続してその実績が改善</b>していること。</li> </ul>
<p><b>えるぼし (1段階目)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「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」5つの項目(裏面)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、<b>2年以上連続してその実績が改善</b>していること。</li> </ul>

#### — 島根県内のえるぼし認定企業一覧 —

	企業名	認定	認定年月
1	公益社団法人益田市医師会(益田市)	えるぼし(3段階目)	H28年11月
2	株式会社山陰合同銀行(松江市)	えるぼし(2段階目)	H28年12月
3	社会福祉法人壽光会(出雲市)	えるぼし(3段階目)	H30年9月
4	社会福祉法人島根県社会福祉事業団(松江市)	えるぼし(2段階目)	H30年12月
5	社会福祉法人あすなろ会(出雲市)	えるぼし(2段階目)	R4年10月

## 認定基準(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)

◆ 下線部は、株式会社共立エンジニア 様が、満たした基準です。

一般事業主行動計画策定届の届出日      令和4年1月27日  
 行動計画の期間                              令和4年2月1日～令和5年9月30日  
 えるぼし認定日                              令和5年1月26日

評価項目	えるぼし
採用	次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i)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労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)) (ii) <u>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。</u> ① <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> ② <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>
継続就業	○直近の事業年度において、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (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。 (※) 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。 なお、基準を満たさない雇用管理区分があった場合には、当該雇用管理区分についてのみ、基準について2年以上連続して改善していること。 (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。 (※) 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。 ○上記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。  ※ 「雇用管理区分」において、男性労働者又は女性労働者が1人もいない区分がある場合、企業において最も人数の多い「雇用管理区分」であった場合は、「継続就業」の認定基準を満たさず認定取得ができない。「もっとも多い雇用管理区分でなかった場合は、「継続就業」の評価対象から除外する。
労働時間等の働き方	○ <u>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。</u>
管理職比率	次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) <u>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。</u> (ii)「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。
多様なキャリアコース	○直近の3事業年度に、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は以下より2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること。 A <u>女性の非正社員から正社員への転換</u> 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

## 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定状況

(令和4年11月30日現在)

	認定企業数	認定段階	
		認定段階2	認定段階3
島根	5	3企業	2企業
鳥取	7	3企業 (プラチナ)	4企業
岡山	17	7企業	10企業
広島	18	9企業	9企業
山口	17	13企業	4企業
全国	1990	9企業 619企業 1362企業 (プラチナ)	33企業

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況

(令和4年9月30日現在)

	行動計画策定届出企業数 【301人以上】	行動計画策定届出企業数 【101～300人】	行動計画策定届出企業数 【100人以下】
島根	56	202	305
鳥取	48	189	43
岡山	237	505	69
広島	424	803	86
山口	122	376	166
全国	17,539	29,967	6,550

※常時雇用する労働者の数が101人以上の企業は、一般事業主行動計画策定届を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられている。常時雇用する労働者の数が100人以下の企業については、一般事業主行動計画策定届の届け出は努力義務である。