

島根労働局発表  
平成30年10月4日

担当	雇用環境・均等室 室長 河嶋 小百合 室長補佐 松尾 修司 TEL 0852-31-1161
----	---

**「社会福祉法人壽光会」をえるぼし認定！**  
島根県内で3件目、労働者300人以下の企業では県内初の認定  
～ 10月16日に認定通知書の交付式を行います。 ～

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」企業として認定する制度が、平成28年4月1日からスタートしています。今般、社会福祉法人壽光会を「えるぼし」認定企業として認定しました。島根労働局（局長 たむらかずみ 田村和美）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 ◇

- 1 日時：平成30年10月16日（火）午後2時00分～
- 2 会場：島根労働局 専用大会議室  
（松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎 5階）
- 3 認定企業〈認定段階3〉

**社会福祉法人壽光会**

所在地 出雲市湖陵町差海318-1  
業種 医療・福祉  
代表者 理事長 まにわ 馬庭 みのる 稔  
労働者数 178人



認定マーク「えるぼし」※  
(認定段階3)

★ 「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。

- 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、策定した旨の労働局長への届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局長への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。(法第9条「基準に適合する一般事業主の認定」)
- ◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準を満たす評価項目の数に応じて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(愛称「えるぼし」)を商品や広告などに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることで、人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます

### 認 定 の 段 階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>認定段階 1</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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(※)に毎年公表していること。</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当該基準に関連する取組を実施し、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> <li>○ 下の★に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p>認定段階 2</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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(※)に毎年公表していること。</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当該基準に関連する取組を実施し、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> <li>○ 下の★に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p>認定段階 3</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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(※)に毎年公表していること。</li> <li>○ 下の★に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

#### ★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準

- 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同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。

※ 厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」をいう。

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

## 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、社会福祉法人壽光会 様が、満たした基準です。

一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 30 年 3 月 19 日

行動計画の期間 平成 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<u>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</u> (※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(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×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(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)
②継続就業	i) <u>「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</u> 又は ii) 「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③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>
④管理職比率	i) <u>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(※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂)</u> 又は ii) 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8割以上であること
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(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)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(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については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 <u>おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</u>

注) 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こと(雇用形態が異なる場合を除く。)

## 女性活躍推進法に基づく認定状況

(平成30年8月31日現在)

	認定企業数	認定段階
島根	2	認定段階2 1企業 認定段階3 1企業
鳥取	0	
岡山	6	認定段階2 4企業 認定段階3 2企業
広島	5	認定段階2 2企業 認定段階3 3企業
山口	5	認定段階2 2企業 認定段階3 3企業
全国	682	認定段階1 3企業 認定段階2 230企業 認定段階3 449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

(平成30年6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【300人以下】
島根	46	135
鳥取	44	11
岡山	221	104
広島	386	63
山口	126	36
全国	15,983	4,711

※常時雇用する労働者の数が301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300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。