

島根労働局発表  
平成28年12月8日

担当	雇用環境・均等室
	室長 周藤 明美
	室長補佐 津森 美紀
	TEL 0852-31-1161

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業 県内第2号を認定しました！！  
「株式会社 山陰合同銀行」  
～ 12月15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き厚生労働省が「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。

12月5日に、島根県内第2号の「えるぼし」認定企業として、株式会社 山陰合同銀行を認定しました。

島根労働局（局長 あさのしげみつ 浅野茂充）では、第1号の公益社団法人 益田市医師会（既報）と併せ以下のとおり「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：平成28年12月15日（木） 午後1時30分～
- 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）
- 認定企業〈認定段階2〉

株式会社 山陰合同銀行

所在地 松江市魚町10番地

業種 金融業

代表者 いしまる ふみお 取締役頭取 石丸 文男

労働者数 約 3,000 人



認定マーク「えるぼし」※  
(認定段階2)

★ 「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  
資料3 女性活躍推進法とは

※ 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

◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準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る。

### ◆ 認定基準

「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つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて、1つ又は2つ満たせば認定段階1、3つ又は4つ満たせば認定段階2、全て満たせば認定段階3となる。

満たさない項目は2年以上の改善実績が必要である。認定の段階に応じ、認定マークの星の数が異なる。

## 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>山陰合同銀行</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> <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> <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・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」 <http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

## 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 山陰合同銀行 様が、満たした基準です。

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) 「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 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) 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) 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 <u>A 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 <u>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</u> <u>D 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一般事業主行動計画策定届の届出状況

(平成28年10月31日現在)

常時雇用する労働者数301人以上の企業			
	対象企業数	「行動計画策定届」届出済企業数	届出率 (%)
島根	52	52	100.0
鳥取	41	40	97.6
岡山	213	213	100.0
広島	370	367	99.2
山口	113	113	100.0
全国	15,732	15,658	99.5

常時雇用する労働者数300人以下の企業		
	対象企業数	「行動計画策定届」届出済企業数
島根	約26,700※	35
鳥取		9
岡山		47
広島		42
山口		11
全国		1,782

※ 平成26年経済センサス基礎調査(平成26年7月実施)による

## 女性活躍推進法に基づく認定状況 (平成28年10月31日現在)

	認定企業数	認定段階
島根	0	
鳥取	0	
岡山	2	認定段階2 1企業 認定段階3 1企業
広島	2	認定段階2 2企業
山口	0	
全国	200	認定段階1 0企業 認定段階2 63企業 認定段階3 137企業

11月11日に、「認定段階3」に1企業を、12月5日に「認定段階2」に1企業を認定!

常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみなさま

# 女性活躍推進法<sup>※</sup> ※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に基づく行動計画策定・届出等に積極的にお取り組みください。

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行されました。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、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。具体的には以下のとおりです。

## 一般事業主が行うべきこと

- 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、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、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

## ●行動計画には、

(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職（課長級以上）の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主に対しては、上記①～④が義務づけられています。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主に対しても、上記①～④が努力義務とされていますので、ぜひ、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的にお取り組み下さい。

(※1) 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。

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

(※2) 「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

## 女性活躍加速化助成金をご活用ください！！

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した場合 など

☆加速化Aコース 「取組目標」を達成した中小企業事業主30万円（1企業1回限り）

☆加速化Nコース 「取組目標」を達成した上で「数値目標」を達成した事業主30万円（1企業1回限り）

☆女性活躍推進法の詳細は、  
島根労働局雇用環境・均等室（0852-31-1161）にお問い合わせになるか、または、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ

