

【認定の段階：3段階】

CDPフロンティア株式会社（宇都宮市）

代表取締役社長 田村 篤史

【業種：農業／労働者数：21名】



<認定基準を満たす項目の実績>

- 評価項目1 男女の採用競争倍率：女性 1.50 倍×0.8=1.20< 男性 4.00 倍
- 評価項目2 男女の平均勤続年数：女性 1.33 年／男性 0.17 年=7.82 ≥ 0.7
- 評価項目3 法定時間外・休日労働：全ての雇用管理区分で直近の事業年度の各月が 45 時間未満
- 評価項目4 管理職に占める女性割合：66.7% [産業平均 8.8%]
- 評価項目5 おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用実績有り（3 名）

<主な取組計画>

- 一般事業主行動計画期間：平成 29 年 7 月 1 日～平成 31 年 6 月 30 日
- 定量的目標
 - ・仕事と家庭の両立、女性の活躍推進に向けた会社方針や法制度の説明、当社の取組み内容などの情報提供を年に 4 回行う。
 - ・育児休業取得予定者とその上司を対象とした研修を 100%実施する。

◇トップからのコメント◇

弊社は、親会社であるシーデーピージャパン株式会社の特例子会社（厚生労働省障害者特例に基づく子会社）として、農業に特化した障害者の雇用促進を目的とした会社です。

女性活躍推進の取り組みについてはグループ会社全体へ水平展開を図っており、昨年、親会社が県内で初めてえるぼし認定を頂いたのに続く認定取得となりました。行動計画に沿って、取り組みを進めて参ります。

「えるぼし認定」について

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- **5つの基準全て**満たしている場合は、**3段階目**
- **3つ又は4つ**の基準を満たしている場合は、**2段階目**
- **1つ又は2つ**の基準を満たしている場合は、**1段階目**

上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**厚生労働省のウェブサイト^{※1}**に**毎年公表**することが必要。
- ✓ 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^{※1}**に**公表**するとともに、**2年以上連続してその実績が改善**していることが必要。

※1(厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【評価項目1:採用】

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）

【評価項目2:継続就業】

- 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）

【評価項目3:労働時間等の働き方】

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

【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

【評価項目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

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派遣労働者の雇入れ含む）
- 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