



Press Release

報道関係者 各位

平成29年12月6日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 高橋 拓

室長補佐（指導担当） 落合 幸子

（電話）028-633-2795 （FAX）028-637-5998

「女性活躍推進企業」として1社を認定

～県内「えるぼし」認定企業4社に～

栃木労働局（局長 しろかね としき 白兼 俊貴）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく認定企業（えるぼし認定企業）（※）として、県内で初めてとなる**社会福祉法人**を認定しました。これで県内のえるぼし認定企業は、**計4社**になりました。

■社会福祉法人 光誠会 （認定段階2）

（高根沢町、 理事長 古口 誠二）



認定マーク「えるぼし」：認定段階2

認定通知書交付式

日時：平成29年12月13日（水）10：00より（撮影可）

場所：栃木労働局 局長室

（宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎4階）

☆ 当日の取材をお願いします。

（※）「えるぼし認定企業」とは・・・

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、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（採用、就業継続、キャリアアップなど）の実施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。
- 認定は取組の実施状況により、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「えるぼし」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することにより、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を期待できます。

女性活躍推進法に基づく認定企業名 (栃木労働局管内)

<平成28年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階3 	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市

<平成29年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階3 	C D P フロンティア株式会社	宇都宮市
認定段階3 	ケーブルテレビ株式会社	栃木市
認定段階2 	社会福祉法人光誠会	高根沢町

「えるぼし認定」を取得しましょう！

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り))

【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り)

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り)

【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

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と認定について

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28年4月1日から全面施行されています。

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。

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)のパンット「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一般事業主行動を策定しましょう!!」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事が期待できます。

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>

女性活躍推進特集ページ



で検索！

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。

公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)等が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**

・各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加算評価するよう定められています。(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針)

・これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。