

報道関係者 各位

担 当	平成 31 年 4 月 22 日
	徳島労働局 雇用環境・均等室
	室 長 津森 美紀
	指導係長 森 恵子
	企画調整係 山下 汐美
【電話】	088-652-2718

「えるぼし認定企業」及び「くるみん認定企業」を認定 —努力義務企業の「えるぼし認定取得」は県内初—

徳島労働局は、「女性活躍推進法」に基づく認定(えるぼし認定)企業として、**株式会社高橋ふとん店**(徳島市、代表取締役 高橋 武良)を認定しました。

同法に基づく取組は 300 人以下の中小企業事業主には努力義務となっている中、同社は女性の活躍に向けた雇用環境整備を進め、**徳島県内の努力義務企業の中で初めて**認定を取得しました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)企業として、**社会福祉法人健祥会**(徳島市、理事長 中村 太一)を認定しました。上記認定企業2社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり合同で開催します。

◎認定通知書交付式

日時：平成 31 年 4 月 26 日 (金) 14:30～

会場：徳島労働局 4 階会議室 (徳島市徳島町城内 6 番地 6)

* 局長定例記者会見終了後に行います。取材については、事前申し込みは不要です。



えるぼし認定：**株式会社高橋ふとん店**(平成 31 年 3 月 18 日認定)

所在地：徳島市川内町鶴島 105 番地 3

業種：卸売業・小売業

従業員数：180 人(女性 118 人)

※平成 30 年度

くるみん認定取得

くるみん認定：**社会福祉法人健祥会**(平成 31 年 3 月 1 日認定)

所在地：徳島市国府町東高輪字天満 356 番地 1

業種：医療・福祉

従業員数：1,992 人(女性 1,363 人)

※平成 29 年度

えるぼし認定取得



女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆「えるぼし認定」とは？

女性の職場における活躍を推進する「女性活躍推進法」に基づき、行動計画の策定・届出等を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、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。

平成31年3月末現在、全国で838社（うち1段階目5社、2段階目288社、3段階目545社）が認定を取得しています。徳島県内は今回3社目で、全て3段階目の認定を取得しています。

◆女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」



「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。

認定には下記の5項目の評価基準があり、1つ又は2つを満たせば1段階目、3つ又は4つを満たせば2段階目、すべてを満たせば3段階目の認定となります。

◆認定基準及び株式会社高橋ふとん店の達成状況

評価項目	基準	達成状況
(1) 採用	男女別の採用における競争倍率が同等程度 (女性の競争倍率×0.8<男性の競争倍率)	女性×0.8 男性 総合職 0.80倍 < 2.00倍 一般職 2.16倍 < 2.25倍 非正規 0.83倍 < 1.06倍
(2) 継続就業	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0.7以上	総合職 1.57 一般職 1.10 非正規 1.20
(3) 労働時間等の働き方	労働者の法定時間外労働時間と休日労働時間の合計が直近事業年度の各月ごとに全て45時間未満	全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満
(4) 管理職比率	管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上。(卸売・小売業平均値 5.6%)	34.6% (業界平均値の6倍以上)
(5) 多様なキャリアアコース	D おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用	6人

評価項目5つ全て満たすため、認定段階3を認定



データの詳細は「女性の活躍推進企業データベース」をご覧ください。

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



企業名	社会福祉法人健祥会 
所在地	徳島市
業種	医療、福祉
労働者数	1,992人(男性629人、女性1,363人)
計画期間	平成27年4月1日～平成30年3月31日
行動計画の目標	<p>【目標①】 妊娠中の女性職員の母性健康管理に関する資料を作成し、職員に配布し制度の周知を図る。</p> <p>【目標②】 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除など制度の周知や情報提供を行う。</p> <p>【目標③】 平成30年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年4日以上とする。</p> <p>【目標④】 平成30年3月31日までに、所定労働時間を削減するため月1回以上のノー残業デーを設定、実施する。</p>
目標に対する取組結果	<p>【目標①②】 平成29年11月にリーフレットを作成し、母性健康管理指導事項連絡カードと併せて職員に配布し周知した。</p> <p>【目標③】 平成29年度の年次有給休暇の一人当たりの平均取得日数は5.6日であった。</p> <p>【目標④】 平成29年10月より、各自で週1回のノー残業デーを設定する制度を導入した。</p>
その他主な認定基準達成状況	<p>○男性の育児休業取得状況(認定基準5) <u>計画期間中に配偶者が出産した73名のうち2名が育児休業を取得し、13名が配偶者出産休暇制度を利用した。(取得率20%)。</u></p> <p>○女性の育児休業取得状況(認定基準6) 計画期間中に出産した57名のうち56名が育児休業を取得(取得率98%)。</p> <p>○小学校就学前の子を育てる労働者のための措置(認定基準7) <u>小学校就学の始期に達するまで</u>の子を養育する労働者が利用できる育児短時間勤務制度を導入。</p> <p>○働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(認定基準9) ・ノー残業デーを導入している。 ・テレワーク勤務制度を導入している。</p>