

厚生労働省和歌山労働局発表
令和2年4月28日（火）

担 当	厚生労働省和歌山労働局	
	雇用環境・均等室	
	雇用環境改善・均等推進監理官	福田 真二
	室長補佐	太田 順吾
	電 話	： 073-488-1170
	F A X	： 073-475-0114



県内で令和初の
えるぼし認定！

えるぼし認定企業に 社会福祉法人順風会を認定！

和歌山労働局(局長 池田 真澄)は、「女性活躍推進法」に基づき、社会福祉法人順風会を、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主(えるぼし認定企業)として認定しました。

本認定は5つの評価項目のうち4つの基準を満たす2段階目の認定です。
これにより、えるぼし認定を受けた県内企業は4社となりました。

女性活躍推進法に基づく「認定制度」について

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画を策定し、その旨を届け出た事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主が、申請により厚生労働大臣の「えるぼし認定」を受けることができます。

認定は、5つの評価項目(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)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(えるぼし)を商品や広告、名刺、求人票などに使用して、女性活躍推進企業であることを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げる効果が期待できます。

なお、令和2年6月の女性活躍推進法改正により、女性の活躍推進に関する実施状況が特に優良な事業主が受けられる「プラチナえるぼし」認定が創設されます。



<添付資料>

- (1) 認定基準の達成状況について
- (2) えるぼし認定について
- (3) 和歌山県内認定企業一覧(令和2年4月28日現在)

社会福祉法人順風会

【認定日】令和2年4月24日

【事業所概要】

- ・所在地：和歌山市
- ・業種：福祉
- ・労働者数：261人（うち女性179人）



評価項目・認定基準		達成状況
評価項目1 採用	<p>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</p> <p>※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」</p>	<p>◎達成◎</p> <p>平成28年度～平成30年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職 男性2.39 女性1.93 ・看護リハビリ職 男性2.50 女性1.83 ・相談業務 男性1.50 女性1.25
評価項目2 継続就業	<p>「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</p>	<p>男女の比較ができない雇用管理区分があることから「継続就業」に係る認定基準を評価対象から除外</p>
評価項目3 労働時間等の働き方	<p>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</p>	<p>◎達成◎</p> <p>平成30年度実績</p> <p>⇒全ての雇用管理区分において、各月ごとに全て45時間未満</p>
評価項目4 管理職比率	<p>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</p>	<p>◎達成◎</p> <p>管理職19名中女性10名 女性管理職比率：52.6% (医療・福祉平均：42.3%)</p>
評価項目5 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度のうち、以下について、2項目以上(中小企業は1項目以上)の実績を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性の通常の労働者への転換 (2) 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 (3) 過去に在籍した女性の通常の労働者としての再雇用 (4) おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用 	<p>◎達成◎</p> <p>平成28年度～平成30年度実績</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 6名 (2) 1名



4項目達成により2段階目の認定を取得



【認定企業様からのコメント】

今後も女性が活躍できる環境づくりの推進を行うとともに、また女性に限らず、全職員が働きやすい環境と能力が発揮できる職場を目指してまいります。

なお、子育て中の職員が仕事と子育てを両立させることが出来るよう、認可外保育園を2020年9月に開設予定です。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく認定を取得しましょう！

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。

事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！



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ます。
- 「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。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

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）のパンフレット「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計画を策定しましょう！！」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効果が期待できます。

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>

女性活躍推進法特集ページ



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。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

(法施行前からの実績を含めることが可能)

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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(※1)に毎年公表していること。 ●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(※2)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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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(※1)に毎年公表していること。 ●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(※2)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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●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(※1)に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」(詳細はP.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 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。
- 策定し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女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など **(「注意事項」を参照)**

注意事項

- 以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。(詳細は厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」を参照)

- ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
- ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
- ③不正の手段により認定を受けたとき

※女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、

- ・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で評価した項目について、**基準の9割未満の状態が2年間継続した**場合
- ・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を満たす事項の公表について**認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った**場合
- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告された場合
- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表された場合
- ・労働保険料未納の場合
- ・長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正する意志がない場合
- ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反した場合
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表された場合 など

- 認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

認定基準及び計算方法

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

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）

- ・女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・中途採用を含む
- ・直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3

【評価項目2：継続就業】（区）

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**）

- ・女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす
- ・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用へ転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。）

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

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

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

- ・対象者について、以下のA及びBを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする

【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

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計
「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
- ・産業ごとの平均値
産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）に掲載。
- ・1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（*）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- ・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は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：雇入れ）
- 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

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

- 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。）。
また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- 「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていない場合でも、各社における事業年度として差し支えない。

和歌山県内認定企業一覧（令和 2 年 4 月 28 日現在）

えるぼし認定企業

	企 業 名	段 階	本社所在地	認定年
1	株式会社インテリックス		和歌山市	2017
2	医療法人 藤民病院		和歌山市	2017
3	太洋工業株式会社		和歌山市	2018
4	社会福祉法人順風会		和歌山市	2020