



厚生労働省
三重労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成30年8月28日

【照会先】

三重労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 奥野 裕子

指導係 藤岡 千奈

(電話)059-226-2318

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）企業が 平成30年度2社誕生しました！

～2社合同の認定通知書交付式を行います～

三重労働局（局長 下角圭司）は、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）に基づく認定企業として「株式会社マスヤ（伊勢市）」「**社会福祉法人三重豊生会**（度会郡度会町）」の2社を認定いたしました（平成30年8月1日付）。これにより、三重県内の認定企業数は合計3社となりました。

認定通知書交付式

日時：平成30年9月5日（水）10:00～

場所：三重労働局 3階 局長室

（津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎）



当日取材でご来局いただく際は、事前に当局までご一報下さい。

（添付資料）

- ・ 資料1 各社の認定基準達成状況について
- ・ 資料2 女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）の概要について

各社の認定基準達成状況について

企業情報

株式会社マスヤ

住所:伊勢市小俣町相合 1306

業種:食料品製造業

労働者数:224名(中小企業)



社会福祉法人 三重豊生会

住所:度会郡度会町大野木字山田 2945-2

業種:医療、福祉業

労働者数:65名(中小企業)



認定基準に対する達成状況

評価項目	基準	(株)マスヤ	(社福)三重豊生会
(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)	○	○
(2) 継続就業	男性労働者の平均継続勤務年数に対する、女性労働者の平均継続勤務年数の割合が 0.7以上 。	○	○
(3) 労働時間等 の働き方	労働者の月別平均残業時間が各月ごと全て 45時間未満 。 ・対象期間は直近の事業年度。 ・平均残業時間は、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時間。	○	○
(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 。 食料品製造業 5.9% 医療、福祉業 43.4% (各事業所の認定申請時における平均値となる。)	○	○
(5) 多様な キャリア コース	直近3事業年度において、以下について 300人以下の企業では 1項目以上 の実績。 A 非正規女性労働者の通常の労働者への転換又は女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ B 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われ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歳以上の女性の通常の労働者としての採用	○ Aについて 1名実績あり	○ Dについて 3名実績あり

各社ともに評価項目5つ全て満たすため「えるぼし3つ星」に認定

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)の概要について

I. えるぼし認定について

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、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。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の5つ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。

II. 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……………3段階目
 3つ又は4つの基準を満たしている場合…2段階目
 1つ又は2つの基準を満たしている場合…1段階目
 上記はいずれも



- ・ 満たしている実績については、女性の活躍推進企業データベース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、女性の活躍推進企業データベース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。

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。

III. えるぼし認定の評価項目と認定基準

《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》 次の①または②を満たすこと。

- 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)
- 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》 次の①または②を満たすこと。

- ① 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
- 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(301人以上規模)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(300人以下規模)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