

Let's トライえるぼし

えるぼし認定取得研修会(第2回)

～えるぼし取得のための要件～

2024年10月21日

あづま総合事務所

吾妻 佑紀



目次

- 振り返り
- 意見交換
- えるぼし認定基準の説明
- まとめ
- 第3回研修会の日程とテーマ

表紙含め31ページ
約45分



目次

- 振り返り
- 意見交換
- えるぼし認定基準の説明
- まとめ
- 第3回研修会の日程とテーマ

チェック!!



自己紹介

あづま総合事務所 代表の吾妻佑紀です。

◆業務内容

行政書士業、社会保険労務士業

◆事務所経営理念

非現実を創造する力

～あなたの夢をカタチにします～

◆座右の銘

天の時は地の利に如かず、地の利は人の和に如かず

- ・事務所は墨田区
- ・上京は10年前
- ・福島県出身の田舎者



振り返り【えるぼしについて】

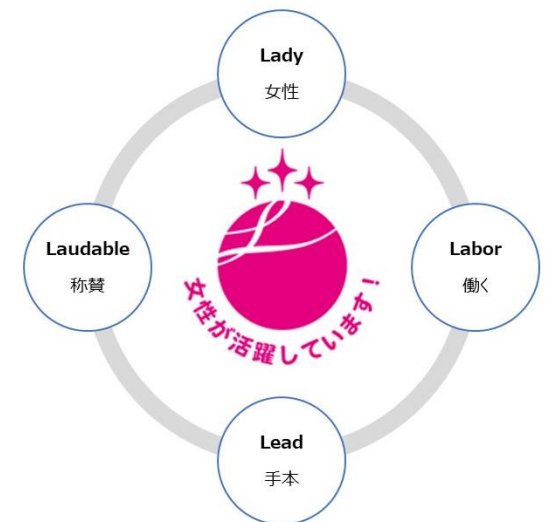
グッド!!



- えるぼしとは？
 - 女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況が優良な企業を認定する制度
 - えるぼし認定企業には、特別なマークが付与される
 - 認定マークは、商品やホームページ、求人広告などにつけることができる



マークは、エレガントに力強く働く女性をイメージ



チェック!!



振り返り【えるぼし取得のメリット】

- 優秀な人材の確保・採用につながる

女性が活躍できる職場づくりを積極的に行うことで、出産や育児による女性離職者が減少し、十分に経験を積んだ優秀な人材の確保に繋がる。多くの女性求職者にとって女性が働きやすい職場は就職先を選ぶ際の非常に重要な基準のため、えるぼしの取得は多くの求職者に対して強力なアピールポイントになる

- 企業イメージ向上につながる

男女が平等に活躍できる企業として、取引先、顧客、地域社会からのイメージアップが期待できる

- 様々な優遇措置が受けられる

資金調達や公共事業の受注面においても非常に有利

振り返り【えるぼし取得のメリット】



【様々な優遇措置の例】

- 補助金での加点

補助金申請における 加点対象になっており、採択が期待できる

- 融資での特別金利

日本政策金融公庫から 「働き方改革推進支援資金」 として資金調達が可能。 もちろん特別利率！

- 経審での加点

「経営事項審査（略して、経審）」とは、公共工事を発注者から直接請け負おうとする建設業者が必ず受けなければならない審査。 えるぼし取得で、加点有り！

振り返り【えるぼし取得のメリット】



【様々な優遇措置の例】

- 公共入札での加点

公共入札において、加点対象になっており、公共事業の受注が期待できる

- 減税措置

賃上げ促進税制は、従業員の賃上げを行った場合に、賃金の増加分の一定額を税額控除する制度。えるぼし認定やくるみん認定を取得していると、5%上乘せされて、最大で賃金増加額の45%が控除

振り返り【えるぼし取得のデメリット】

- 手間がかかる

えるぼし認定のためには、様々な取得要件を満たす必要がある。

取得要件を満たすためには、企業全体での組織改革や方針転換が必要になる場合もあり、従業員の理解と協力を得なければなりません。

えるぼし申請時には必要なデータを収集し、要件達成を証明するための書類作成が必須です。これにより管理コストや業務負担が増えることが予想される。

と、手間と時間がかかります。

気をつけて!



目次

- 振り返り
- 意見交換
- えるぼし認定基準の説明
- まとめ
- 第3回研修会の日程とテーマ

チェック!!



意見交換

折角ですので、参加企業の方々と意見交換を行いたいと思います。

下記について、教えて頂いてもよろしいでしょうか？

- ①会社名
- ②えるぼしに興味を持った理由（取得したい理由）
- ③貴社の現状について
 - 1. 全従業員数と女性の従業員数
 - 2. 女性の採用割合（男性何人、女性何人）
 - 3. 女性の平均勤務年数
 - 4. 女性の残業時間
 - 5. 女性の管理職比率
 - 6. 多様なキャリアコースとして、取り組んでいることはあるか？
 - ア 女性の非正社員から正社員への転換
 - イ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
 - ウ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用
 - 7. 就業規則の有無（また、就業規則に沿った運用を行っているか？）
- ④貴社の悩み
（従業員がすぐに辞めてしまう、大手との契約が出来ない等）

目次

- 振り返り
- 意見交換
- えるぼし認定基準の説明
- まとめ
- 第3回研修会の日程とテーマ



えるぼし認定基準

- 認定基準

えるぼし認定には、女性の従業員に対する5つの評価項目がある。

- 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設定

はあ…



えっ??

5つの評価項目を全て満たさないと、えるぼしは取得出来ない??

えるぼしの種類

- えるぼしには3つのランクがある



3つ星

5つの項目全てを満たす。

実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表



2つ星

5つの項目のうち3つ又は4つの項目を満たす。

実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表
未達項目は、2年以上連続しての改善が必要



1つ星

5つの項目のうち1つ又は2つの項目を満たす。

実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表
未達項目は、2年以上連続しての改善が必要



評価項目の詳細（採用1）



- まず初めに「採用」の評価項目について

次の(1)と(2)のいずれかに該当すること

- (1) 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
- (2) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること
 - ① 正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上
 - ② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業平均値以上

【参考】

- 「同程度」：女性の競争倍率×0.8倍＜男性の競争倍率
- 「正社員に占める女性労働者の割合」における建設業の平均値：14.4%
- 「正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合」
における建設業の平均値：10.1%
- 「基幹的な雇用管理区分」：転勤なし正社員や時短社員、事務職、営業職、技術職の区分
総合職や一般職の区分けも含む

..... どういうこと??

評価項目の詳細（採用2）

- 事例で考えてみましょう

男性：採用予定枠2名、募集8名

女性：採用予定枠1名、募集10名



競争倍率は、男性 $(8/2) = 4$ 倍、女性 $(10/1) = 10$ 倍

「女性の競争倍率 $\times 0.8$ 倍 $<$ 男性の競争倍率」が基準のため、
女性の競争倍率10倍 $\times 0.8$ 倍 = 8倍、
男性の競争倍率 = 4倍となり、条件未達

この場合は、女性の採用枠を「2名」にして、女性が働きやすい環境づくりを目指しましょう！

評価項目の詳細（継続就業1）

- 次に「**継続就業**」の評価項目について

直近の事業年度において、次の(1)と(2)のいずれかに該当すること

- (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7割以上であること
- (2) 「女性労働者の継続雇用割合」 ÷ 「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8割以上であること

計算が出来ない場合、

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業平均値以上

【参考】

- 「正社員の女性労働者の平均継続勤務年数」における建設業の平均値：10.4年

.....。言葉の定義が難しい.....。



評価項目の詳細（継続就業2）

- 言葉の定義と事例で考えてみましょう！

(1) 平均継続勤務年数：従業員継続勤務年数の平均

(2) 継続雇用割合：「9年前、10年前、11年前に採用した労働者であって、引き続き雇用されている者の数」÷「9年前、10年前、11年前に採用した労働者の数」

例えば、

9年前採用の従業員数10名、現在も働いている方8名

10年前採用の従業員数10名、現在も働いている方7名

11年前採用の従業員数15名、現在も働いている方13名

採用した労働者合計：35名

現在も働いている方：28名

この場合の継続雇用割合は、 $28 \div 35 = 80\%$ （8割）！



評価項目の詳細（労働時間等の働き方1）

- 3つ目に「労働時間等の働き方」の評価項目について

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

(1) 「(法定時間外労働時間＋法定休日労働時間)の合計時間」÷「対象労働者数」<45時間

あくまで「法定時間外労働」が対象です！

ん??

法定時間外労働？

残業時間と何が違うの？



評価項目の詳細（労働時間等の働き方2）

- 言葉の定義と事例で考えてみましょう！

1日7.5時間労働、週37.5時間が会社の所定労働時間（会社で定めた時間）の場合

月：8時間

火：8時間

水：7.5時間

木：8時間

金：8時間

勤務時間、法定時間内残業時間、法定時間外労働時間は??

- ・ 週勤務時間：39.5時間
- ・ 法定時間内残業時間：2時間（所定労働時間を超え、法定労働時間以内）
- ・ 法定時間外労働時間：0時間（法定労働時間を超えていないため）

法定労働時間：1日8時間、週40時間



評価項目の詳細（管理職比率）

- 4つ目に「管理職比率」の評価項目について

次の(1)と(2)のいずれかに該当すること

- (1)直近の事業年度において、
管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること
- (2)「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が
「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」の
8割以上であること

【参考】

- ・「管理職に占める女性労働者の割合」における建設業の平均値：3.9%
- ・「管理職」：「課長」と「課長級より上位の役職」のこと、ただし、役員を除く
「主任」や「チームリーダー」、「課長代理」、「課長補佐」も除く



評価項目の詳細（多様なキャリアコース）

- 最後に「**多様なキャリアコース**」の評価項目について

直近の3事業年度において、以下の項目のうち301人以上の企業は2項目以上
(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、300人以下の企業は1項目以上の実績があること

- A : 女性の非正社員を正社員へ転換（派遣社員の場合は直接雇用）
- 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（一般職⇒総合職等）
- C : 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（ジョブリターン制度）
- D : 30歳以上の女性を正社員として新規採用

【参考】

- 非正社員から正社員への転換については、キャリアアップ助成金の利用が可能！

I-2 キャリアアップ助成金の概要

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	正社員化前雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

加算額

④ 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
⑤ 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

目次

- 振り返り
- 意見交換
- えるぼし認定基準の説明
- まとめ
- 第3回研修会の日程とテーマ

チェック!!



えるぼし認定基準（再確認）

- 認定基準

えるぼし認定には、女性の従業員に対する5つの評価項目がある。

- 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設定



「取り組みやすい項目」又は「既に条件を満たしている項目」
はありましたか？

えるぼし認定（例）

さて、評価項目を色々話してきました。
ここで、簡単な例で考えてみましょう！

- (例)
- ・ 設立5年、従業員10名（男8人、女2名）の内装業者
 - ・ 立上げは、代表取締役とその家族
 - ・ 知り合いの紹介で毎年2名ずつ採用
 - ・ 今は、総務2名、営業2名、作業員6名
 - ・ 管理監督者は部長の1名（男性）のみ
 - ・ 残業月10時間程度
 - ・ パートで採用した女性従業員を正社員に登用



さて、えるぼしの申請は出来るでしょうか？

えるぼし認定（例）

もちろん**取得可能**です！

- 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設定・・・・・・・・◎

2項目の条件を達成！

1つ星の取得が可能！！



えるぼし認定

察しの良い方は気付いたかもしれませんが。

えるぼしの取得は、中小企業や設立が浅い企業でも可能なのです！

むしろ、取得しやすい??

えるぼし取得は、大手や実績がある企業しか取得出来ない・・・

うちの会社では無理だよ・・・

その考え方を改めませんか! ?

がんばったね!



総括

- 要件を満たせば、1つ星からでも取得が可能
- 中小企業も取得が可能
- えるぼし取得に取組ながら、補助金や助成金の申請も可能
- 自社の実態に合せた取組でも可能（多様なキャリアコース）

働き方を見直すきっかけにしませんか？



参考

- 東京都の奨励金

- 魅力ある職場環境づくり推進奨励金

職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃金の引上げなどの制度の構築や取組を支援することにより、従業員のエンゲージメント向上に向けた職場環境づくりの取組をした企業に対して奨励金を支給

奨励金額：最大130万円

- 墨田区の補助金

- 墨田区人材確保・定着支援補助金

区内中小企業が、社員の「働きやすさ」や「働きがい」を経営課題として積極的にとらえ、就業規則を整備等した上で、職場の環境整備を行う場合、経費の一部を補助

補助率：2分の1、上限100万円



第3回研修会の日程とテーマ

- 第3回研修会

- 2024年12月予定
- えるぼし取得に向けた取組と申請の流れ



次回最終回も御参加頂けますと幸いです。

おしまい

御清聴ありがとうございました。

