

京 都 労 働 局
平 成 30 年 7 月 31 日
午 前 8 時 30 分 解 禁

経済・府政記者クラブ同時資料配付



担 当	京都労働局
	雇用環境改善・均等推進監理官 野田昌代
	雇用環境改善・均等推進指導官 高江洲洋子
	電話 075-241-3212

【女性活躍推進法施行2年のまとめ】

「一般事業主行動計画」の届出状況、内容について

～労働者 301 人以上の企業では「女性の積極採用」を、300 人以下では「長時間労働の是正」を目標とする企業が多い～

京都労働局(局長 高井吉昭)では、「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」平成 28 年 4 月 1 日施行)の平成 30 年 3 月までの 2 年間ににおける「一般事業主行動計画」の届出状況、策定届の内容を取りまとめました(資料 1)。

この集計結果を踏まえ、労働者 300 人以下の企業の「一般事業主行動計画」の策定、届出の勧奨に更に取組むとともに、女性の活躍推進のため労働環境の改善等に取り組む企業向けの「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」の活用促進を図ることとしています(資料 2)。

I 集計結果の概要 (詳細は資料 1 のとおり)

- 届出状況** 労働者 301 人以上の義務企業 **304 社 (届出率 98.4%)**
労働者 300 人以下の努力義務企業 126 社
・平成 29 年度に 300 人以下の努力義務企業の届出は 76 社増え、対前年比 52%の増加率となった。
- 計画期間** 労働者 301 人以上については **5 年以上の長期の計画期間を設定している企業が多い (47.0%)**
労働者 300 人以下については、3 年以上 5 年未満の計画期間としている企業が多い (50.8%)
- 行動計画における目標数の設定状況**
・行動計画の目標数は、**全企業を通じて 1 項目のみの企業 (72.3%) が最も多くなっている**が、労働者 301 人以上の企業では 19.4%の企業が、労働者 300 人以下の企業では約半数 (47.6%) で 2 項目以上の目標設定を行っている。
- 達成しようとする目標の設定状況**
・労働者 301 人以上の企業においては、「採用に関する事項」(78.6%)を選択している企業が多く、次いで「配置・育成・教育訓練に関する事項」(58.6%)となっており、**全体の約 8 割の企業が、女性の積極採用について目標設定をしている。**
・労働者 300 人以下の企業においては、「長時間労働の是正に関する事項」(70.6%)が最も多くなっており、次いで「採用に関する事項」(50%)となっている。**約 7 割の企業が女性の活躍のためには長時間労働の是正を目標とすることが必要だとしている。**

5 目標別具体的取組内容（複数回答あり）

- ・労働者 301 人以上の企業の取組内容で最も多いものは、「女性が活躍できる職場である旨の求職者に向けた積極的広報」（31.6%）、次いで「職場・家庭で男女がともに貢献できる職場風土づくり」（26.3%）、「利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底」（19.7%）となっている。
- ・労働者 300 人以下の企業の取組の内容で最も多いのは、「女性が活躍できる職場である旨の求職者に向けた積極的広報」（54.0%）であるが、次いで「短時間勤務制度、フレックスタイム制等柔軟な働き方の実現」（27.8%）、「長時間労働是正に向けてのトップの強いメッセージ」（15.1%）となっており、人材確保と併せて、労働環境の整備、改善への取組意欲がみられる。

II 「えるぼし」認定について

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、女性の活躍促進に関する取組の実施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（「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することができます。

なお、京都において平成 29 年度までに認定を受けた事業主は以下の通りです。



企業名	段階	所在地	認定年月日	常時雇用する労働者
株式会社京都銀行	★★★	京都市	平成 28 年 4 月	3,161
株式会社ニッセン	★★★	京都市	平成 28 年 4 月	2,640
日新電機株式会社	★★	京都市	平成 28 年 11 月	2,132
株式会社日新システムズ	★★★	京都市	平成 29 年 4 月	207
株式会社ニッセンライフ	★★★	京都市	平成 29 年 4 月	60
日本電産株式会社	★★	京都市	平成 29 年 9 月	2,392
ランゲート株式会社	★★	京都市	平成 30 年 2 月	29

III 第4回輝く女性応援京都会議の開催

平成30年8月7日(火)15時45分から、第4回輝く女性応援京都会議が開催されます(資料4)。

輝く女性応援京都会議とは、京都における女性の活躍の加速化に向け、経済団体等と行政(京都府・京都市・京都労働局)が連携して取り組むために発足させたもので、独自に計画策定、事業等の取り組みを進めています。

今回の会議では、野田聖子 女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣(男女共同参画)を招き講演を行います。

<添付資料>

- 1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出状況(平成 29 年度)
- 2 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)のご案内(京都版活用例)
- 3 認定マークでPRしませんか？ー求人票にも表示できますー
- 4 第4回輝く女性応援京都会議チラシ

<参考資料>

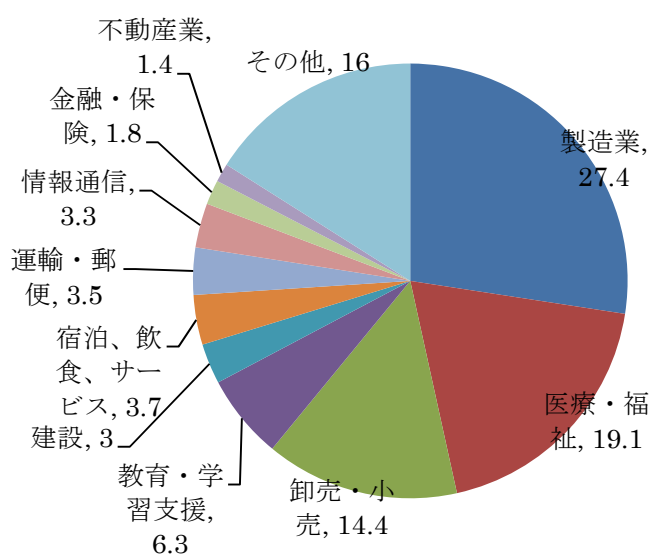
女性活躍推進法の「一般事業主行動計画策定・変更届」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出状況
(平成 28～29 年度)

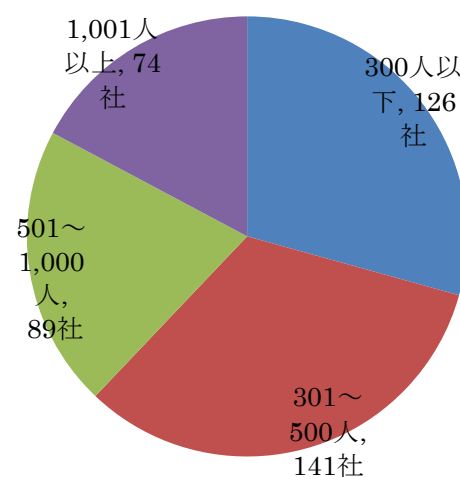
1 行動計画届出状況

労働者 301 人以上企業	304 社（義務企業の届出率 98.4%）
労働者 300 人以下企業	126 社

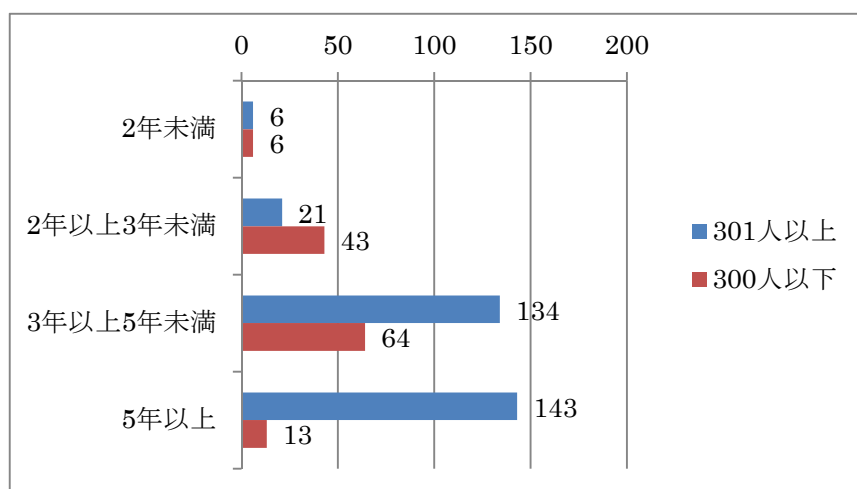
2 行動計画策定届出企業（業種別） (%)



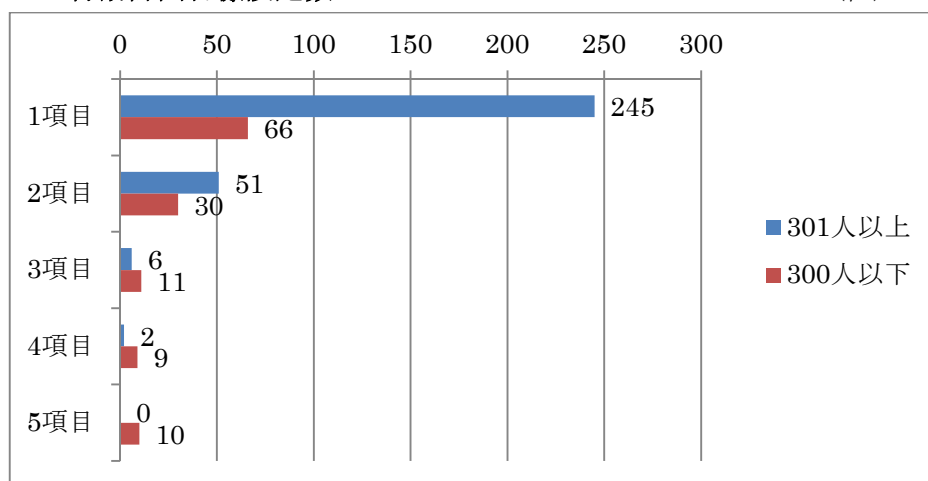
3 行動計画策定届出企業の割合（規模別）



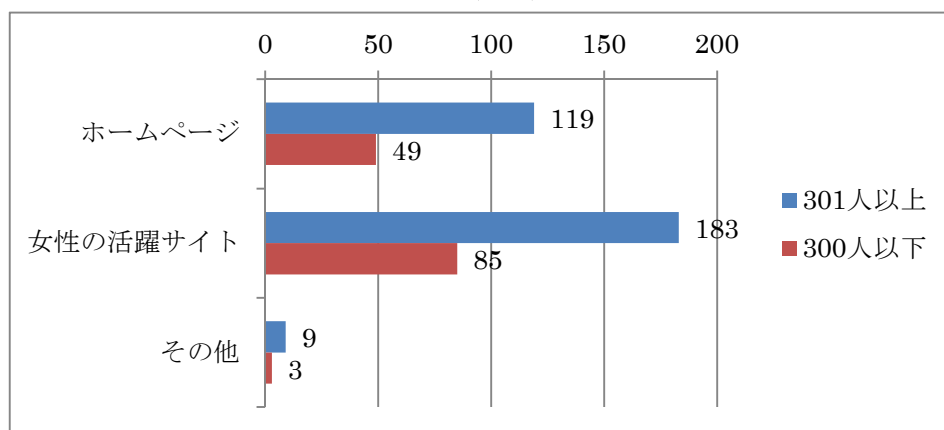
4 行動計画の計画期間 (社)



5 行動計画目標設定数 (社)



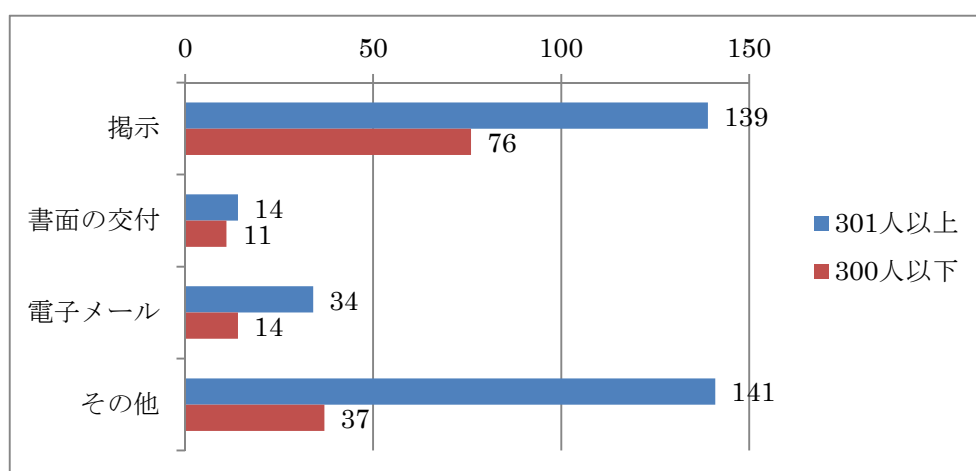
6 行動計画の外部への公表方法 (MA) (社)



*「その他」には「社内の目に付く場所への掲示」等が含まれる。

*「女性の活躍サイト」とは厚生労働省が委託により運営している「女性活躍・両立支援総合サイト」のことであり、事業主が自社の行動計画を登録し外部に公表することができる。

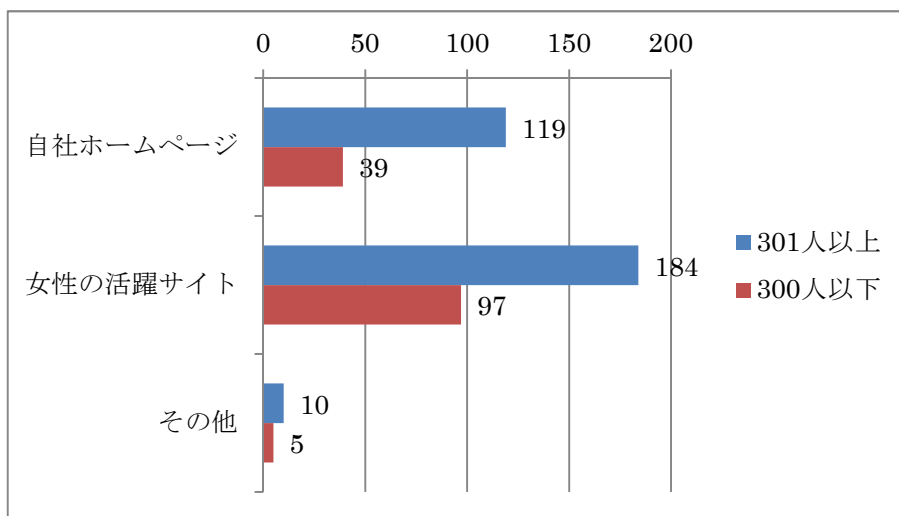
7 行動計画の労働者への周知方法 (MA) (社)



*「その他」には「イントラネット上での掲示」「社内報による周知」「研修による周知」等が含まれる。

8 情報公表の方法 (MA)

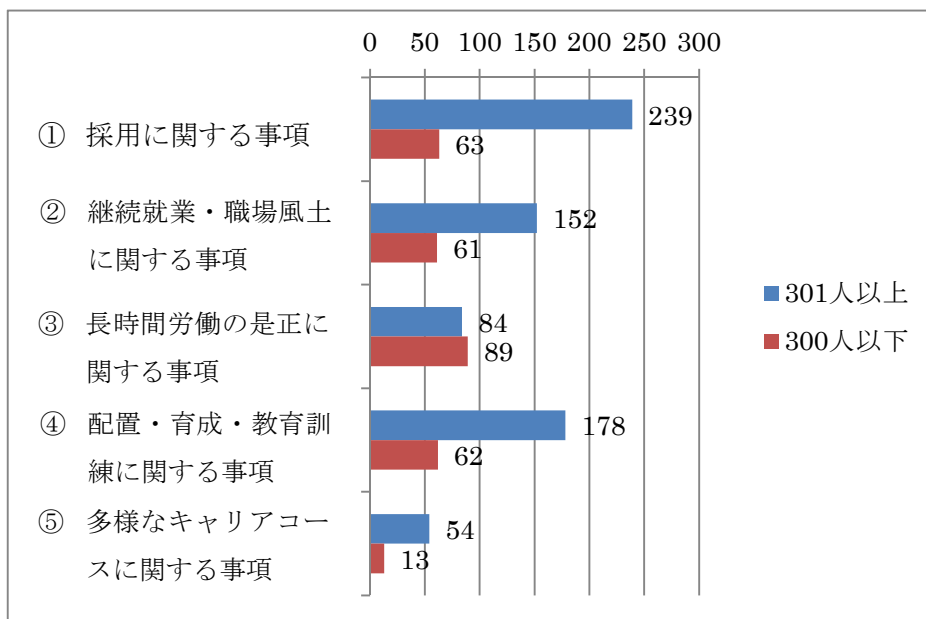
(社)



*「その他」には「求人サイトにおける掲載」等が含まれる。

9 目標設定事項 (MA)

(社)



10 目標設定事項別取組の内容（MA）＜抜粋＞

（１） 301人以上規模（304件）

	取組の内容	件数	割合	目標
1	女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報	96	31.6	採用に関する事項
2	職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発	80	26.3	継続就業・職場風土に関する事項
3	利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底	60	19.7	継続就業・職場風土に関する事項
4	従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与	58	19.1	配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項
	短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現	58	19.1	継続就業・職場風土に関する事項

（２） 300人以下規模(126件)

	取組の内容	件数	割合	目標
1	女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報	68	54.0	採用に関する事項
2	短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現	35	27.8	継続就業・職場風土に関する事項
3	組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信	19	15.1	長時間労働の是正に関する事項
4	従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与	18	14.3	継続就業・職場風土に関する事項
5	非正規社員から正社員への転換制度の積極的運用	16	12.7	多様なキャリアコースに関する事項

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）のご案内 資料2

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

ステップ ①	ステップ ②	ステップ ③	ステップ ④
女性の活躍の状況把握 ※を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析 ※必ず把握する項目 ・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください。 ※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『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	自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※ ※ 行動計画には必ず「長時間労働は正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください ※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください（ステップ4の公表も同様） ※ 行動計画の策定支援（説明会・個別支援）を行う厚生労働省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」もご利用ください	行動計画期間内に「取組目標」を達成※ ⇒ 「加速化Aコース」 を申請 ※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です ※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です（Nコースの支給申請期限も同様です）	取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表 ⇒ 「加速化Nコース」 を申請 ※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です ※ 大企業は、更に女性管理職比率が上昇し業界平均の1.3倍以上になったことが必要です ※ 中小企業は、女性管理職比率が上昇し15%以上となった場合は、支給額が加算されます。

◎ 支給額（各コース1企業1回限り）

	中小企業	大企業
【加速化Aコース】※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—
【加速化Nコース】※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

※ 中小企業：本助成金では産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業
 ※ <>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。生産性要件については厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率（応募者数/採用者数）」を●倍まで引き下げる。 ・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・スポット的に面接官を担う事業部門管理者に対する性別にとらわれない公正な選考採用にむけた研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー研修の実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。
 ※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限ります。

女性活躍加速化コースの詳細や支給申請については、
京都労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください

☎ 075-275-8087

■ 本助成金の活用例(京都版) ■

積極採用事例A社 ※製造業（規模約30人）

自社の現状・課題

金型の作業は機械化されておらず、重労働であり女性には難しいとされていたため、製造部には女性がいませんでした。

取組内容

女性でも可能な作業内容となるよう、リフトを導入した。金型交換はリフトを使用しているが、腰への負担が少なく、役に立っている。

助成金活用の効果

助成金を利用することで設備の導入が実現できた。女性活躍のための行動計画を策定するきっかけとなった。

配置転換事例B社 ※情報通信業（規模約20人）

自社の現状・課題

WEBコンサル部門には女性は1名のみで、女性の能力がコンサルティングに十分発揮されていない。

取組内容

女性の多い販売部門社員に対して、配置転換を可能とする知識・技術を習得する研修を行い、コンサル部門に配置転換を実施した。

助成金活用の効果

コンサル部門では女性の視点が活かされ、コンサルティング対象が広がるとともに、部署内での意見交換が活発になった。

積極登用事例C社 ※建設業（規模約50人）

自社の現状・課題

平均勤続年数に大きな差があり（男性20年、女性4年）、女性の管理職がいませんでした。

取組内容

女性社員に対し、キャリア形成意識啓発研修を実施し、社外の女性管理職との交流機会を設け、中長期的な育成を図ることとした。

助成金活用の効果

交流会で学んだ知識・情報を社内で共有するなど研修への助成により、就労継続など意識改革が実現できた。

助成金活用後の事業所の声

A社

女性を採用できました

女性の作業領域が広がったことをアピールし、女性の応募者が増え、製造部に女性を採用することができました。

B社

能力発揮につながります

新しい業務にチャレンジすることでスキルアップでき、良かった。（女性）
社員の能力開発とともに雇用側も成長できた。（企業）

C社

意識改革が進みます

現在キャリアプランを作成し、本人と上司の面談を行っており、企業も女性も意識改革が進んでいます。

人手不足・・・

企業アピール
したい・・・

資料3

《厚生労働大臣認定》

認定マーク取得でPRしませんか？ —求人票にも表示できます！—

女性が活躍しています！

えるぼし認定企業

女性活躍推進の取組が優良な企業
を認定しています。



子育てサポート企業！ くるみん認定企業 プラチナくるみん認定企業

仕事と子育ての両立支援の取組が
優良な企業を認定しています。

若者が活躍しています！

ユースエール認定企業

若者の採用・育成に積極的で、雇用
管理の状況などが優良な中小企業
(300人以下)を認定しています。



えるぼし・くるみん・プラチナくるみん認定については・・・
⇒京都労働局雇用・環境均等室(075-241-3212)まで

ユースエール認定については・・・
⇒京都労働局訓練室(075-277-3224)またはハローワークまで

お気軽に
ご相談を...



京都労働局イメージキャラクター
「御池ちゃん」

えるぼし認定企業



女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主が、一定の要件を満たし、申請を行うことにより厚生労働大臣の認定を受けることができます。

【主な認定基準】※基準を満たした項目数等により、マークの種類（一段階～三段階）が変わります。

- ・行動計画に定めた目標を達成していること
- ・採用：男女別の採用における競争倍率が同程度であること
- ・継続就業：「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が7割以上であること
- ・働き方：法定時間外・法定休日労働時間数の平均が毎月45時間未満であること
- ・女性管理職の割合：管理職（課長級以上）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
- ・多様なキャリアコース：女性の正社員としての再雇用、概ね30歳以上の女性の正社員採用の実績を有すること等

【お問い合わせ】

・京都労働局雇用環境・均等室(075-241-3212)

[女性活躍推進法特集ページ](#)

[検索](#)

くるみん・プラチナくるみん認定企業



次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主が、一定の要件を満たし、申請を行うことにより厚生労働大臣の認定を受けることができます。

【主な認定基準】

- ・行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成していること
 - ・男性労働者の育児休業取得率・女性労働者の育児休業取得率がそれぞれ一定基準以上であること
 - ・フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること
 - ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
 - ・3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
 - ・「所定外労働削減」「年次有給休暇の取得促進」「その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」のための措置のうちいずれかを具体的な成果に係る目標を定め実施していること
- ※「プラチナくるみん認定」については、くるみん認定を取得した上で、さらに高い水準の取組を行うことが求められます。

【お問い合わせ】

・京都労働局雇用環境・均等室(075-241-3212)

[くるみん認定を目指しましょう](#)

[検索](#)

ユースエール認定企業



若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（300人以下）が一定の要件を満たし、申請を行うことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

【主な認定基準】

- ・学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること
- ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上
- ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等取得率が75%以上
- ・定められた青少年雇用情報について公表していること

【お問い合わせ】

・京都労働局訓練室(075-277-3224)
または最寄りのハローワーク

[若者雇用促進総合サイト](#)

[検索](#)

第4回輝く女性応援京都会議

第2回京都女性活躍応援男性リーダーの会

日 程 2018年8月7日（火）

会 場 京都東急ホテル

（京都市下京区堀川通五条下ル柿本町580）TEL 075-341-2411

プログラム

		第4回輝く女性応援京都会議	第2回京都女性活躍応援 男性リーダーの会
13:15～14:30	1F 祇園		男性リーダー情報交換会
14:40～15:30	2F 雅	講 演 野田聖子女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣（男女共同参画）	
15:35～15:40	1F 舞	写 真 撮 影	
15:45～16:45	1F 鞍馬	会 議	

男性リーダー情報交換会

「女性活躍推進」をテーマとした情報交換会を実施

企業における女性活躍の現状と今後の課題や、女性の採用と定着の課題などについて意見交換いただきます。

講 演

野田大臣をお迎えし、「女性活躍推進」をテーマとした講演を予定しております。

国の取組の現状や今後の施策、展望について講演いただきます。

男性リーダー（もしくは代理出席者様）の皆さまのほか、女性の役員・管理職の方々も御参加いただけます。

※ 情報交換会は、男性リーダー宣言者様もしくは男性の代理出席者様が御参加ください。

※ 講演に関しましては、御本人を含め1団体概ね3名様まで御参加いただける予定です。参加希望多数の場合は調整をさせていただきますので、あらかじめ御了承ください。

※ 写真撮影につきましては、恐れ入りますが御本人もしくは代理出席者様に限らせていただきます。

お問合せ先：女性活躍支援拠点 京都ウィメンズベース TEL075-744-6700・6701