

京 都 労 働 局
平成30年8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	京都労働局
当	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

「えるぼし」認定決定

～日本電産（株）が三つ星にランクアップ！～

女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、女性活躍推進法に基づき、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けられます。

京都労働局（局長 高井 吉昭）では、平成29年度、二つ星認定を取得した日本電産株式会社を平成30年8月27日付けで三つ星に認定しました。これにより、府内の三つ星認定企業は5社となりました（裏面参照）。

認定式は、平成30年8月31日（金） 11時から、京都労働局局長室（京都労働局庁舎4階）にて行います。

日本電産株式会社

3段階目の認定マーク：愛称「えるぼし」

所在地 京都市南区久世殿城町338
業 種 製造業
代表者 代表取締役 吉本 浩之
社員数 2,576人



<女性の活躍推進の取組状況>

○平成29年4月に社内に女性活躍推進室を設置し、「2020年：女性管理職比率8%」達成に向けて、社員の意識・風土を醸成するため、女性活躍のための制度補完や育児・介護支援強化、復職支援強化を始め、社員のキャリア教育支援とリーダー候補クラス的女性採用の強化に取り組んでいる。平成30年度は社員のキャリア継続を支援するための制度として、新たに配偶者転勤休職制度を導入している。

○平成29年度は、管理職に占める女性の割合が電子部品製造業の全国平均を下回っていたため二つ星認定となったが、今年度は電子部品製造業の全国平均3.3%を上回る3.7%となり、三つ星認定となった。

＜日本電産(株)における認定評価＞

- 1 社員の採用において女性の競争倍率は男性と同程度で採用が進んでいます。
(正社員採用における競争倍率：女性 12.7 倍 男性 11.7 倍)
- 2 社員の継続就業状況について、男女とも平均勤続年数に大きな差はなく、働き続けやすい職場になっています。(正社員の平均勤続年数：女性 8.28 年 男性 9.59 年)
- 3 直近の事業年度において、各月の時間外・休日労働の時間数が月 45 時間を大幅に下回っており、正社員の平均が年 17.8 時間、準社員が 4.4 時間、パート社員が 2.9 時間となっています。
- 4 管理職（課長級以上）に占める女性の割合が 3.7%と、産業平均である 3.3%を上回っています。
- 5 直近の 3 事業年度において、女性の非正規社員から正社員への転換実績が 9 人、再雇用者 3 人、**おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用が 46 人**と多様なキャリアコースが可能な人事制度となっています。

(添付資料) 日本電産株式会社の一般事業主行動計画
えるぼし認定に関するリーフレット

＜参考＞京都府における「えるぼし」認定企業

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
日本電産株式会社	★★★	京都市	平成 30 年 8 月	2,576

2016 年 4 月 1 日

日本電産株式会社

人事部

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

日本電産株式会社では、100 年後も成長し続ける企業であるために、全社を挙げて、グローバル水準での生産性向上を目指した働き方改革を実行していきます。この改革とリンクし、ワークライフマネジメントを基軸に、全社員が高効率労働、限りある時間の有効活用を実現できる職場環境を整備し、社員のキャリア形成に寄与する仕組み・運用を推進します。男女分け隔てなく社員一人ひとりが最大限活躍できる会社を目指すべく、次のように行動計画を策定し、取り組みを進めて参ります。

1. 計画期間：2016 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題

- （1）生産性の向上と社員のキャリア形成に寄与する仕組みの導入（制度補完）および男女ともに制度を積極的に活用できる職場環境の整備が必要。
- （2）全ての社員（役員・管理職・非管理職）に対して、更なる女性活躍推進への理解、意識向上を図っていくために、教育・研修等を継続的に実施していくことが必要。
- （3）女性管理職比率の向上による多様な管理職のロールモデルの提示が必要。

3. 目標と取り組み内容

目標 1: 生産性向上と社員のキャリア形成に寄与する仕組みを導入し、活用推進を働きかける。

2016 年 4 月 ～ 2017 年 3 月：部門横断的な女性活躍推進プロジェクトチームの設置・活動

2016 年 10 月～ 2017 年 3 月：女性活躍に必要な制度・取組みの提言・活動

2016 年 12 月～ 2017 年 2 月：在宅勤務トライアル実施

2017 年 4 月 ～ ：女性活躍推進室の設置

：3 つの制度（在宅勤務・時差勤務・時間単位年休）の導入

：3 つの制度のガイドブックの作成・社員周知

：3 つの制度の活用状況に関する社員周知

2017 年 7 月 ～ ：女性活躍推進室に関する社内報・社内ポータル構築・周知

2017 年 4 月 ～ 2018 年 3 月：育児・介護と仕事の両立支援施策の検討等

・育児休業復職支援プログラムの構築

・育児・介護ガイドブックの作成・社員周知

2018 年 4 月 ～ 2020 年 3 月 ・介護支援プログラムの構築検討・展開

・その他支援策の構築検討・展開

2020 年 4 月 ～ ：育児・介護に係る各種支援プログラムの運用

目標 2：働き方改革・女性活躍推進に関する継続教育により、社員の意識・風土を醸成する。

2016 年 4 月 ～ 2017 年 3 月：社内啓蒙活動の実施①

- ・ 社内の女性部門長による講演会
- ・ 女性活躍推進プロジェクトチームでの研修実施
- ・ 外部スピーカーによる講演会

2017 年 4 月 ～ 2021 年 3 月：社内啓蒙活動の実施②

- ・ 外部スピーカーによる講演会
- ・ 社員インタビュー
- ・ 社員座談会 等

2017 年 4 月 ～ ：働き方改革・女性活躍推進企業としての社内外への周知活動

2018 年 4 月 ～ ：教育・研修の企画実施

- ・ 育児休業復職支援プログラムにおける研修実施
- ・ キャリア形成・意識改革に関する研修実施

2019 年 4 月 ～ 2020 年 3 月：タレントマネジメント強化策の検討

2020 年 4 月 ～ ：タレントマネジメント運用

(ワークライフマネジメント：教育の体系化)

目標 3：2020 年度には女性管理職比率 8%を達成し、多様な管理職モデルを輩出する。

2016 年 4 月 ～ 2017 年 3 月：女性活躍をテーマに、女性部門長による管理職（男女含む）等への講演会実施 ※各事業拠点にて実施（グループ会社を含む。）

2016 年 4 月 ～ ：女性社員を部下に持つ上司へのキャリア形成に関するヒアリングを実施

2017 年 4 月 ～ ：2020 年度女性管理職比率 8%達成に向けたロードマップを策定
：女性管理職・女性リーダー層およびリーダー候補層の採用強化
：HP リニューアルによる社内外への周知
：女性管理職の働き方などの紹介

2018 年 4 月 ～ ：インナーブランド強化のための社内外広報活動
：女性社員向け・上司向けのキャリア支援の教育

2019 年 4 月 ～ 2021 年 3 月：タレントマネジメント運用

(人材のパイプライン：構築の実現化)

以 上

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、加点の対象になります！

各府省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（えるぼし認定企業）などを加点点評価するよう、定められました※¹。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。
公共調達における加点点評価の仕組みは、各府省等において原則平成28年度中に開始する予定です。

公共調達における加点点評価のポイント

各府省等は、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、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- えるぼし認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、えるぼし認定企業の配点を定める※²。

<内閣府が示している参考配点例>（えるぼし認定企業分）

評価項目例	認定等の区分 ※ ³	総配点に占める割合 (評価の相対的な重要度等に応じ配点)		
		<配点例>		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	3段階目	10%	5%	3%
	2段階目※ ⁴	8%	4%	2%
	1段階目※ ⁴	5%	2%	1%
	中小企業において行動計画の策定・届出をしていること※ ⁵	2%	1%	0.5%

301人以上事業主の場合、えるぼし認定などの認定等のない企業は、加点がされません！

- ※¹ 「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」（内閣府HP）http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html
- ※² 配点割合も含めた加点点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。
- ※³ 次世代法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。
- ※⁴ **労働時間等の働き方に係る基準を満たして認定を受けている**ことが必要です。
- ※⁵ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が対象でない、常時雇用する労働者が300人以下の事業主が都道府県労働局に策定した旨を届出した場合に限られます（計画期間が満了していない場合のみ）。

えるぼし認定について

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 <えるぼし認定マーク>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。

※ 認定基準の詳細については、裏面及び以下のURLを参照してください。

（厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



厚生労働省・都道府県労働局

「えるぼし認定」を取得しましょう！

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**満たしている場合は、**3段階目**
- **3つ又は4つの基準**を満たしている場合は、**2段階目**
- **1つ又は2つの基準**を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を厚生労働省のウェブサイト※1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、厚生労働省のウェブサイト※1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。

※1(厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

※2 なお、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。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【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り))

【評価項目2:継続就業】

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り)

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り)

【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】

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

【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