



京都労働局 平成31年2月1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
--------	-------------------------------------------------------------------------

「えるぼし」認定

～三つ星認定3社（日東精工(株)、京都北都信用金庫、医療法人社団洛和会）

二つ星認定1社（（株）岡墨光堂）決定！～

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、このたび、日東精工株式会社（綾部市）、京都北都信用金庫（宮津市）、医療法人社団洛和会（京都市）をそれぞれ三つ星に、株式会社岡墨光堂を二つ星に認定しました。これまで京都府下で「えるぼし」認定を受けている7社はすべて本社が京都市でしたが、本社が京都市以外の企業が2社初めて認定されたこと、「信用金庫」、「病院」、「学術研究、専門・技術サービス業」等、京都府下で初の認定となる業種が複数含まれていることが、今回の認定企業の特徴です。

認定式は、平成31年2月1日（金）10時45分から、京都労働局会議室（京都労働局庁舎6階）にて行います。

日東精工株式会社（本社が北部の企業で初の認定企業！）

所在地 綾部市
業種 製造業
代表者 代表取締役社長 材木正己
社員数 609人



＜女性活躍推進の取組状況＞

・女性の採用を増やすため、技術系女子学生への広報などを積極的に行ったほか、女性の配置の偏り、管理職の比率を上げることを目的として計画を策定し、アンケートの実施、職場環境の改善、仕事イメージの改善を実施している。

＜日東精工(株)における認定評価＞

- 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 5.56 倍 男性 4.64 倍)
- 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 19.43 年 男性 20.79 年)
- 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、正社員の平均が月 7.89 時間、定年後再雇用社員が月 2.41 時間となっています。
- 管理職（課長級以上）に占める女性の割合が 1.8%と、産業平均である 1.7%を上回っています。
- 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1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1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。

京都北都信用金庫(信用金庫として京都初の認定企業！)

所在地 宮津市
業種 金融業
代表者 理事長 森屋松吉
社員数 740人



<女性の活躍推進の取組状況>

・女性の営業・融資部門への配置を増やすため業務知識・スキル研修などを積極的に実施しているほか、総労働時間の縮減を計画目標としているため、管理者を中心に退社時間の把握、効果の検証を行っている。

<京都北都信用金庫における認定評価>

- 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 5.08 倍 男性 5.83 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 16.89 年 男性 20.38 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、正社員の平均が月 8.68 時間、非正規社員が月 1.31 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 11.0%と、産業平均である 10.5%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1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1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。

医療法人社団洛和会(医療機関として京都初の認定企業！)

所在地 京都市
業種 医療・福祉業
代表者 理事長 矢野一郎
社員数 2,537人



<女性活躍推進の取組状況>

・事務部門の女性管理職比率を上げる取組みとして業務量の見直しによる時間外労働の削減を行ったほか、社内報によるロールモデルの紹介、仕事と育児の両立支援の加速化を進めている(過去2回の次世代法に基づく「くるみん」認定の取得実績あり)。

<医療法人社団洛和会における認定評価>

- 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：すべての職種において男女の競争倍率が大きくかけ離れていない)
- 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：すべての職種において男女の平均勤続年数が大きくかけ離れていない)
- 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すべての職種、雇用形態において月 45 時間を下回っています。
- 4 管理職(課長級以上)に占める女性の割合が 44.8%と、産業平均である 43.4%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35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171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

株式会社岡墨光堂(学術研究、専門・技術サービス業として京都初の認定企業！)

所在地 京都市
業種 学術研究、専門・技術サービス業(文化財の保存修理)
代表者 代表取締役 岡岩太郎(泰央)
社員数 33人



<女性の活躍推進の取組状況>

・業務改善により時間外労働を削減、年3日の有給休暇の取得増を計画目標とし、業務の平準化による休暇取得促進を図っている。

<株式会社岡墨光堂における認定評価>

- 1 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**正社員が平均月3.75時間、非正規社員が月1.68時間**と、月45時間を大幅に下回っています。
- 2 **管理職(課長級以上)に占める女性の割合が44.4%**と、産業平均である6.8%を大幅に上回っています。
- 3 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1人**と多様なキャリアコースに関する要件も満たしています。

<過去の認定企業一覧>

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
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

<添付資料>

日東精工株式会社の一般事業主行動計画
京都北都信用金庫の一般事業主行動計画
医療法人社団洛和会の一般事業主行動計画
株式会社岡墨光堂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

日東精工株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年 4月 1日～平成33年 3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ①従業員に占める女性の比率が低い。
- ②管理職に占める女性の比率が低い。
- ③女性のほとんどは事務職で配属先が偏っている。

3. 目標

採用者に占める女性比率を20%以上とする（中途採用者を除く）。

4. 取組内容と実施時期

取組1：技術職の女性の応募を増加させる取組をする。

- 平成28年 4月 女性が活躍できる職場であることについて積極的に広報する。
- 平成28年 7月 技術女子学生を中心とした現場見学会を年1回開催する。

取組2：女性の活躍できる職場の拡大

- 平成28年 5～6月全職場へのアンケート調査（女性の活躍できる職種、職場）
- 平成28年 7月 女性活躍が可能となる職場拡大の課題抽出
- 平成28年 8月～ 女性活躍が可能となる職場環境の改善
- 平成29年10月 社内広報（仕事イメージの改善）
- 平成30年 4月 配属予定女性への研修
- 平成30年 4月～ 配属後の定期的なフォローアップ
- 平成31年 4月 フォローアップの検証

平成28年4月1日

日東精工株式会社
代表取締役社長 材木 正己

女性活躍推進法に基づく

京都北都信用金庫行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおりに行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間

2. 金庫の課題

課題1：採用・就業継続に男女の大きな差は見られないが、管理職に占める女性の割合が低く、かつ管理職を目指す女性が少ない。

課題2：女性が配属されている部門が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職に占める女性割合を10%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性がより高度な業務知識・スキル等を身につけるため、営業・融資部門に積極的に女性職員を配置する。

- 平成28年 5月～ 配置可能な店舗の検討。
- 平成28年 6月～ 所属長ヒアリング等により配置する上での問題点の分析把握。
- 平成28年 8月～ 配置可能な店舗および配置予定者の検討。
- 平成28年 9月～ 女性の営業係、融資係を考慮した人事異動案検討。

取組2：男性が主に参加している研修（目きき力強化・事業性評価研修等）に女性職員も積極的に参加させる。

- 平成28年 6月～ 対象とする研修の洗い出しや女性職員の参加状況を把握。
- 平成28年 9月～ 外部研修への派遣職員の見直し・検討。
- 平成29年 4月～ 実際に研修に参加させる。

取組 3：管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発。

- 平成28年 4月～ 全店の終業・退庫時間の状況の把握。
- 平成28年 5月～ 具体的な取組みについて検討。
 - 庫内報にてワーク・ライフ・バランスについての特集を取り上げ、金庫での現況や取組みなどを発信。
 - 総労働時間の縮減取組（終業時刻目標の設定や定時退庫日の徹底）
- 平成29年 2月～ 全店の終業・退庫時間の状況の把握。効果測定。

女性活躍に関する行動計画（医療法人社団洛和会）

医療法人社団洛和会では、充実している子育て支援を更に邁進し、女性が安心して働くことができる病院を目指して取り組んでまいります。

1.計画期間： 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2.当社の課題

事務職における女性管理職の割合が低い

3.目標と取組み内容

目標 平成 33 年までに事務職における女性の管理職比率を全国平均より 5%上げる (2 名増)

<取組内容>

- 管理職の時間外労働を削減し、労働環境を改善させることで管理職を目指す女性を増やす（平成 28 年 4 月～）
例 業務分担の見直しを行い、適正な業務量に調整する。
- 社外から優秀な女性を中途採用し、管理職に登用する。（平成 28 年 4 月～）
例 当会で豊富な経験をいかすことのできる女性を積極的に採用していく。
- 社内報などで女性管理職の紹介を行い、ローモデルを示す（平成 28 年 10 月～）
例 女性管理職に仕事内容ややりがいについてインタビューを行い、その内容を社内報などで紹介する。
- 社外の女性管理職との研鑽や交流に資する社外研修への参加を推奨する。（平成 30 年 4 月～）
例 現在の研修制度を利用し、定期的に外部の方と交流を図る。
- 育児しながら働く社員が、仕事との両立ができるように、環境の整備を更に進める（平成 32 年 4 月～）。
例 現在一部の職種に適用されているワークシェアリングを幅広い職種に適用させる。

以上

株式会社 岡墨光堂 行動計画

女性技術者が活躍出来る雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

当社は、女性従業員が約7割と多く、女性管理職の割合も比較的高い組織である。また、近年、全社的な業務改善を行ったところ、時間外の勤務、および、休日出勤については、ほぼ解消されるに至った。

なお、次は、有給休暇の取得率をあげることを目指したい。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標：有給休暇の取得率をあげる（前年度比プラス3日間）。

<取組内容>

- 平成30年 4月～ 新年度の班編成を実施。
年度開始時の業務に関して、見積り時の人数等から仕事量を班（グループ）単位で集計し、数値で把握する。
- 平成30年 5月～ 一定のグループに業務が偏らないよう、年度の途中で、新規事業が決定する毎に、上記の数値を勘案して、担当者に振り分ける方式を、新規導入する。
- 平成30年 6月～ 必要に応じて、市販のシステムを導入し、「日報」による柔軟、かつ、適切な工程管理を行う。
- 平成30年 7月～ 全社員に対して、夏季休暇と併せた、有給休暇取得促進のアナウンスを行う。
- 平成30年10月～ 半期が終了した時点で、班編成の見直しを行う。
- 平成31年 3月～ 年度内での効果を検証し、次年度以降に反映させる。

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>



「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る）

【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）

【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