



京 都 労 働 局
令 和 2 年 6 月 24 日

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・均等推進室室長補佐 田中千晴
	雇用環境改善・均等推進指導官 高江洲洋子
	電話 075-241-0504

「えるぼし」認定

～（一社）京都市交通局協力会、マクセル（株）を認定しました！～

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 金刺義行）では、このたび、一般社団法人京都市交通局協力会（京都市）を三つ星に、マクセル株式会社（大山崎町）を二つ星に認定しました。

認定式は、令和2年7月2日（木）10時から、京都労働局会議室（京都労働局庁舎6階）にて行います。

一般社団法人京都市交通局協力会

所在地 京都市
業 種 運輸に附帯するサービス業
代表者 代表理事 出口博一
社員数 487人



＜女性活躍推進の取組状況＞

- ・女性管理職を1名以上増加させるため、対象となる男女社員に対して管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する等の取り組みを行っている。
- ・女性の平均勤続年数を1年上昇させるため、働きやすい環境を整えるために、全職員に対して面談を行い、その結果をもとに必要な制度を実施する等の取り組みを行っている。

マクセル株式会社

所在地 大山崎町
業 種 製造業（電気機械器具製造業）
代表者 取締役社長 中村啓次
社員数 2,492人



＜女性の活躍推進の取組状況＞

- ・女性総合職の採用比率を継続して向上させるため、事務・営業系50%、技術系20%と数値目標を掲げて取り組んでいる。
- ・ワークライフバランスを意識した働き方の見直しのため、テレワークや在宅勤務等の柔軟な勤務制度を導入・拡充のために管理職への教育の実施等に取り組んでいる。
- ・男性社員の育児に関する休暇取得促進のために、男性従業員への理解促進のための講演会の実施や、休暇取得者のインタビューの発信や事例集を作成し、周知している。

<認定企業一覧> 20社

令和2年6月末現在

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
日東精工株式会社	★★★	綾部市	平成30年12月	609
京都北都信用金庫	★★★	宮津市	平成30年12月	740
医療法人社団 洛和会	★★★	京都市	平成31年1月	2,537
株式会社 岡墨光堂	★★	京都市	平成31年1月	33
株式会社 アドプランツコーポレーション	★★	京都市	平成31年2月	10
京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和元年5月	2,860
株式会社プラスワン	★★	京都市	令和元年5月	22
SGシステム株式会社	★★★	京都市	令和元年6月	1,928
アヤベックス株式会社	★★★	綾部市	令和元年7月	19
京都信用保証協会	★★	京都市	令和元年8月	163
株式会社 修美	★★★	京都市	令和元年11月	19
一般社団法人 京都市交通局協会	★★★	京都市	令和2年5月	487
マクセル株式会社	★★	大山崎町	令和2年5月	2492

<添付資料>





えるぼし認定に関するリーフレット

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○ **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○ **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「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</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、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。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>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。（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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>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ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) <u>「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</u></p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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ごとの平均値以上であること。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>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ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>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」÷「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」が8割以上であること。</p>	<p>○ 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ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 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</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。