



京 都 労 働 局 令和 2 年 11 月 11 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 上席雇用環境改善・均等推進指導官 高江洲洋子 電話 075-241-0504

### 「えるぼし」認定

#### ～京都信用保証協会は三つ星にランクアップ！

#### (株)エルハウジングは不動産業から初の取得！～

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、京都信用保証協会（京都市）、株式会社エルハウジング（京都市）を三つ星に認定しました。今回の認定で、京都信用保証協会は令和元年8月の二つ星認定からランクアップとなります。また、京都府下では(株)エルハウジングが不動産業で初めての認定取得となります。

**認定通知書交付式は、令和2年11月24日(火) 13時30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。**

### 京都信用保証協会

所在地 京都市  
業 種 金融・保険業  
代表者 理事長 山内修一  
職員数 160人



#### <女性活躍推進の取組状況>

- ・総合職の女性比率を現状の14%から18%にすることを目指し、女性の積極的な採用、一般職から総合職への転換の促進、女性のキャリア形成支援のための研修を実施している。

### 株式会社エルハウジング

所在地 京都市  
業 種 不動産業  
代表者 代表取締役 村井孝彦  
社員数 149人



#### <女性の活躍推進の取組状況>

- ・女性課長を2名、係長に占める女性の割合を20%以上にすることを目標に、eラーニングによる研修や外部研修への参加の実施等に取り組んでいる。
- ・女性社員の割合を35%に引き上げることを目標に取り組み、2020年10月現在、約40%を達成した。

<認定企業一覧> 21社

令和2年10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 アドブランソコーポレーション	★★	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2年10月	160
株式会社 修美	★★★	京都市	令和元年11月	19
一般社団法人 京都市交通局協力会	★★★	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	2,492
株式会社エルハウジング	★★★	京都市	令和2年10月	149

<添付資料>





- えるぼし認定に関するリーフレット
- 京都信用保証協会の一般事業主行動計画
- 株式会社エルハウジングの一般事業主行動計画

# 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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。（※）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※）</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>

# 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<b>7割以上</b>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<b>8割以上</b>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"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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<b>平均値以上</b>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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。</p> <p>(※) 「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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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。

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

京都信用保証協会

職員一人ひとりが将来の展望をもち、創造力を養い、働きがいのある職場を形成していくためには、ダイバーシティを推進し活発な組織とすることが必要である。

お互いに、職員の個性や価値観、ライフスタイル等を認め合うとともに、女性職員の活躍を後押しし、キャリア形成を図ることのできる環境を整えるため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

平成31年4月1日から令和4年3月31日までの3年間

### 2. 課題

現状、女性の管理職・監督職（課長補佐・係長級）が少なく、業務上の方針決定等に積極的に参画できていないことから、今後ダイバーシティを推進していくためにも、総合職に占める女性職員の割合を着実に高めていく必要がある。

### 3. 目標

総合職の女性比率を18%以上にする（現状14.0%）

### 4. 取組内容

#### （1）採用関係

2019年4月～

- 男女雇用機会均等法を遵守するとともに、採用にかかる競争倍率、一雇用管理区分における男女雇用格差がある場合は、必要に応じポジティブアクション等を考慮する。

2020年4月～

- ダイバーシティの推進、女性職員の活躍を紹介する等、効果の高い広報を行う。

## (2) キャリア形成支援策の充実

2019年4月～

- ・ 「キャリア支援」にかかる相談窓口等、組織体制を整える。
- ・ 「総合職転換制度」による一般職から総合職への転換を促し、キャリア形成を図る。
- ・ 総合職転換者への計画的な育成のため、メンター制度を創設する。

2020年4月～

- ・ メンター制度をより充実させ、女性職員のキャリア育成を促進させる。

## (3) キャリア形成支援にかかる研修の実施

2019年4月～

- ・ 階層別や次世代リーダー等、キャリア形成にかかる研修会へ参加する。

2020年4月～

- ・ 他社職員との勉強会・交流会を企画、実施する。
- ・ 生産性向上やワークライフバランスの実現に向けた研修を実施する。

以 上

## エルハウジング 行動計画

### 女性活躍

社員がその能力を発揮し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日

2. 内容

目標1：女性管理職の登用 女性課長2名 係長に占める女性の割合を20%以上

2019年1月現在 女性課長1名 目標：2名

男性係長28名 女性係長5名 17.2% 目標20%

目標2：女性社員割合を35%：

3. 当社の現状

一昨年より発足したマーケットデザイン課リレーションにおいて2019年より女性課長を登用。

4. 取り組み内容

○2019年4月～ eラーニングによる研修の実施

○2020年4月～ 外部研修への参加、産休育休後の時短勤務正社員の規定作成

○2021年1月～ 子育てパート社員の処遇改善、規定作成 「えるぼし」取得

○2022年1月～ 上記実施