



京 都 労 働 局  
令 和 3 年 3 月 17 日

経済・府政記者クラブ同時資料配付

|        |   |
|--------|---|
| 担<br>当 | 京都労働局<br>雇用環境改善・均等推進室室長補佐 田中千晴<br>上席雇用環境改善・均等推進指導官 高江洲洋子<br>電話 075-241-0504 |
|--------|---|

### 京都府下初のプラチナえるぼし、三つ星認定ダブル取得！～ランゲート株式会社～

#### 三つ星認定取得！～株式会社ワコール～

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、ランゲート株式会社（京都市）を「プラチナえるぼし」及び三つ星に、株式会社ワコール（京都市）を三つ星に認定しました。ランゲート株式会社は京都府下で初のプラチナえるぼし認定となります。

#### ランゲート株式会社

所在地 京都市  
業 種 情報通信業  
代表者 大中忠生



#### <女性活躍推進の取組状況>

- ・労働者に占める女性労働者の割合は高いが管理職に女性がいないことを会社の課題として認識し、「女性労働者を管理職として1人以上登用し、管理職に占める女性の割合を10%以上にする」を目標として行動計画を立てた。
- ・目標達成のための取組として（1）女性労働者が就業継続し、活躍できるようにするため育児休業制度を見直し、育児休業者を対象とする復帰支援講座を実施し、（2）人事評価制度を男女公平な昇進基準となっているか精査し、新しい評価基準に基づく評価を実施した。
- ・これらによって、計画開始時には管理職に占める女性の割合はゼロであったが（男性2名、女性0名）、計画終了時には女性割合20%を達成した（男性4名、女性1名）。

#### 株式会社ワコール

所在地 京都市  
業 種 製造業  
代表者 伊東知康



#### <女性活躍推進の取組状況>

- ・管理職及び経営幹部候補となりうる女性社員の啓発及び育成のための仕組みと運用が必要であること、私生活の充実とキャリア形成の両立が実現できる制度の構築が必要であるとの認識のもと、（1）管理職に占める女性割合30%以上に向けて取り組むこと、（2）全社員がリモートワークを取り入れた柔軟な働き方ができる状態になるよう取り組むことを目標に行動計画を立案し取組を推進している。
- ・（1）に対する取組として、管理職を目指す女性社員に対して女性管理職をメンターとしてマッチングを図る制度の創設、現部長以上を対象に経営幹部候補育成、組織作りの研修を実施することとしている。（2）に対する取組として、リモートワークを前提とした人事諸制度の構築に向け、現状分析から運用までを計画的に実施することとしている。

<プラチナえるぼし認定企業>1社

令和3年2月末現在

| 企業名       | 所在地 | 認定年月日  | 常時雇用する労働者 |
|-----------|-----|--------|-----------|
| ランゲート株式会社 | 京都市 | 令和3年1月 | 64        |

<えるぼし認定企業一覧> 23社

令和3年2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        |
| 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       |
| 宇治武田病院              | ★★★ | 宇治市  | 令和3年1月   | 474       |
| ランゲート株式会社           | ★★★ | 京都市  | 令和3年1月   | 64        |
| 株式会社ワコール            | ★★★ | 京都市  | 令和3年2月   | 5,259     |

<添付資料>

- えるぼし認定に関するリーフレット
- ランゲート株式会社の一般事業主行動計画
- 株式会社ワコールの一般事業主行動計画

## ランゲート株式会社 行動計画

女性従業員が就業を継続し活躍できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

令和 2年 4月 1日 ~ 令和 5年 3月31日

### 2. 当社の課題

子育てと仕事を両立しながら就業継続するための支援が不十分である。

### 3. 内容

#### [取組1]

新たな休暇制度を導入し、社員全員に周知徹底する。

令和 2年 4月 ~ 子育て支援、看護(子・親)の無給休暇制度の導入計画。

令和 2年10月 ~ 子育て支援、看護(子・親)の無給休暇制度の試行実施。

令和 3年 4月 ~ 子育て支援、看護(子・親)の無給休暇制度の本格実施。

#### [取組2]

従業員が利用しやすい在宅勤務、テレワークの環境を整え、利用率を10%以上にする。

令和 2年 4月 ~ テレワークの導入計画。

令和 2年10月 ~ テレワークの試行実施。

令和 3年 4月 ~ テレワークの運用開始。

# 株式会社ワコール行動計画

男女共に働きがいとワークライフバランスを高め、自律的なキャリア形成を選択できる雇用環境の整備と意識醸成を行い、女性活躍推進法の趣旨に基づき、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

令和2年9月2日～令和6年9月1日までの4年間

## 2. 当社の課題

課題①：管理職及び経営幹部候補となりうる女性社員の啓発及び育成のための仕組みと継続的な運用が必要

課題②：女性のキャリア形成、働き方の多様化に伴い、個人の私生活の充実とキャリア形成の両立が実現できる制度構築が必要

## 3. 目標

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合 30%以上に向けて取り組む。

目標2：全社員（100%）がリモートワークを取り入れた柔軟な働き方ができる状態になるように取り組む。

## 4. 取組内容と実施時期

取組1：（目標1に対して）

管理職を目指す女性社員に対して、女性管理職として活躍している社員とのマッチングを図るメンター制度を設ける。また経営幹部候補が育つ風土を醸成する。

### 【対策】

#### ① 令和2年9月～

- ・女性管理職を目指す社員向けのメンター制度の構築とメンターの公募  
（内容案）現女性管理職に対してメンター制度の概要を周知後、メンターとしてのマインドセット、期待役割、コーチングスキルの研修を実施。
- ・現部長以上を対象に課長クラスの人材を経営幹部候補に成長させるための人材育成、組織作りの研修を企画、開催

#### ② 令和3年4月～（予定）

- ・社内にて女性管理職メンターマッチング制度の周知、メンティ希望者の公募  
（内容案）社内イントラネットにて女性社員のメンター制度の周知後、メンターを希望する女性社員（メンティ）を募りマッチングを図る。マッチング後、就業時間内にメンターとの面談が可能となる。

取組 2 : (目標 2 に対して)

性別問わず、誰でも働く時間、場所に関係なく成果を創出するための環境・制度整備を行う。

【対策】

①令和 2 年 9 月～令和 3 年 3 月

- ・柔軟な働き方を推進するためリモートワークを前提とした人事諸制度（多様な勤務形態、評価制度の見直しなど）の構築に向けて現状分析を行う。
- ・女性の継続的なキャリア形成支援のため、勤務地域を限定した新たな職群の検討及び配偶者の異動や近親者の介護が発生した時に継続的に勤務ができる新たな制度の構築に向けて現状分析を行う。

②令和 3 年 4 月～

- ・上記分析、検討結果及び外部環境の変化を踏まえて、リモートワークを前提とした人事諸制度及び女性のキャリア支援を推進するための制度構築と運用を始める。

女性の活躍の現状に関する情報公開

令和 2 年 3 月現在

【基礎項目】

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| ① 管理職に占める女性労働者の割合                    | : 23.7%  |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合<br>(2020 年度確定実績) | : 新卒 : 89%<br>(総合職 : 55%、一般職 : 100%、<br>専門職 100%、販売職 : 100%)<br>中途 : 94%<br>(総合職 : 75%、一般職 : 100%、<br>専門職 : 100%、販売職 : 100%) |
| ② 男女の平均継続勤務年数の差異                     | : 7.9 年 (男性 21.5 年 女性 13.6 年)  |
| 男女別の育児休業取得率                          | : 男性 56.5%、女性 99.2%  |





以上

# 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<br/>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<br/>(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<br/>(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<br/>(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。<br/>                     (※) 「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。<br/>                     (※) 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<br/>                     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<br/>                     C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br/>                     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。