

Press Release

京 都 労 働 局 令和 3 年 6 月 18 日

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担

京都労働局

雇用環境・均等室室長補佐 田中千晴 上席雇用環境改善・均等推進指導官 高江洲洋子

14

電話 075-241-0504

「えるぼし」三つ星認定取得!

~日本シティネットワーク(株)、(福)青谷学園~

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、日本シティネットワーク株式会社及び社会福祉法人青谷学園を三つ星に認定しました。

日本シティネットワーク株式会社

所在地 京都市

業 種 情報通信業

代表者 高場 稔

社員数 11人



- ・現在すでに2人の女性管理職がいるが、行動計画において次世代の女性管理職を育成するために、 指導監督的役割を務める女性リーダーを更に2人以上育成することを目標に取り組んでいる。
- ・えるぼし認定要件においても、通常の労働者に占める女性労働者の割合や管理職に占める女性の 割合が産業平均値を大幅に上回る等、女性の活躍が進んでいる。

社会福祉法人青谷学園

所在地 城陽市

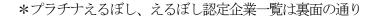
業 種 医療・福祉業

代表者 白樫 忠

社員数 101 人



- ・職員における女性の割合が男性より多いが、次長以上の管理職では女性の割合が少ない現状を踏まえ、行動計画で次長補佐以上の女性管理職を4人から5人以上に増やすことを目標に取り組んでいる。
- ・えるぼし認定要件においても、管理職に占める女性の割合は産業平均値を上回っており、平均勤続年数も男女差が少ない。



<プラチナえるぼし認定企業一覧>

令和3年6月18日現在

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> 24社

令和3年6月18日現在

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
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
日本シティネットワーク株式会社	***	京都市	令和3年5月	11
社会福祉法人青谷学園	***	城陽市	令和3年5月	101

<添付資料>

えるぼし認定に関するリーフレット 日本シティネットワーク株式会社の一般事業主行動計画 社会福祉法人青谷学園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

- ○<mark>えるぼし認定</mark>:一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、<u>女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優</u> 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。

プラチナ えるぼし



- 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。(※)

※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

えるぼし (3段階目) ● 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。

えるぼし (2段階目)

- 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。

えるぼし (1段階目)



- 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

ス エップ4成 未 ユーノロ 1 ~ 8 3 1 7 ~ 3 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7				
評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし		
1.採用	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。) 又は ② 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。 (i) 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。 (ii) 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。 (※)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。	同左		
2. 継続就業	 ○ 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。 (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。 (※) 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。 (ii) 「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。 (※) 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 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 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。 (※) 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 (※) 直述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 (※) 直述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 (※) 直述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 (※) 直述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 (※) 自述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 (※) 自述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 (※) 自述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 (※) 自述の事業年度において、正社員の本述の書館、 (※) 自述の事業を可能の	 たに掲げる基準のうち、 (i)について、8割以上 (ii) について、9割以上 であること。(その他の基準は同左) 		
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。	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	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。	○ 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。 ただし、1.5倍後の数字が、
	又は 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。	 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。 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
5.多様なキャ リアコース	○ 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。 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	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。)。

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 行動計画 (2021年1月28日改定)

女性社員を含む社員全員が主体的にスキルアップし活躍できる環境整備を進めるため、次の行動計画を策定する。

- 1. 計画期間 2020年10月1日 ~ 2023年3月31日
- 2. 当社の課題
 - ① 現在2名の女性管理職がいるものの、次に続く女性人材(管理職予備軍)を育成できていない。
 - ②女性社員が働きやすく、かつ、働き続けられる環境整備が十分といえない。

3. 目標

- ① 社員主体のスキルアップを促し支援するしくみ、体制づくりを進め、指導監督的役割を務める女性リーダー(*)を2名以上育成する。(*係長相当の役職)
- ② 社員参画により、女性社員が働きやすく、かつ、働き続けられる環境整備を進める。
- ③ インターンシップを開始し、2名以上の女子学生を受け入れる。

4. 取組内容と実施時期

取組1) 社員主体のスキルアップを促しフォローする「目標管理制度」の導入

2021年03月~ 個人面談の実施(昇格要件の確認、個人目標の設定)

2021年06月~ 進捗チェック、フォローの実施

2022年03月~ 個人面談の実施(評価・フィードバック、新個人目標の設定)

2022年06月~ 進捗チェック、フォローの実施

2023年03月~ 個人面談の実施(評価・フィードバック、新個人目標の設定)

取組2) 社員のスキルアップを支援するインフラ整備

2020年10月~ 階層別教育用教材(新卒入社、派遣社員からの転換時教育を含む)の整備

2021年10月 スキルアップにつながる公的資格の取得奨励制度の整備

取組3) 就業形態の多様化など、女性社員が働き続けられるしくみ・制度の整備

2020年10月 ハラスメント防止指針の制定、相談窓口の設置

2021年01月~ 正社員用の就業規則改定案の事前公表(社員の意見聴取)

2021年04月 正社員用就業規則、育児・介護休業規程等の制定、社内周知

2021年10月 パートタイマ・有期雇用労働者用の就業規則の整備

取組4) 社員参画により、働きやすい職場づくりをめざす「えるぼし委員会」の発足

2020年10月 えるぼし委員会規定の整備、委員メンバー決定

2020年11月~ えるぼし委員会の開催(以後、原則として毎月開催)

2021年10月 社員アンケートの実施(以後、原則として毎年実施)

取組5) 学生・大学・会社の、三方よしの「インターンシップ」の受け入れ開始

2021年07月~ インターンシップ受け入れ準備(プログラム、マニュアルの策定など)

2022年01月 インターンシップの試行開始

2022年06月~ インターンシップの本格実施

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が多い職場環境の中、女性がキャリアを磨き広く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します。

- 1 計画期間 2021年4月1日から2024年3月31日までの3年間
- 2 当法人の課題

職員全体の男女の割合が「女性約60%と男性約40%」に対して、次長補佐以上の管理職では「女性44%と男性56%」となっており、女性の占める割合が相対的に低いところが課題です。

3 目標と実施時期・取り組み内容

目標:次長補佐以上の女性管理職を4名から5名以上に増やします。

<実施時期・取り組み内容>

- 2021年 4月〜管理職になるために目指すべき行動目標は、人事考課表の行動評価・意欲評価・能力評価であるため、各項目についてどうあるべきか認識できるように、 考課表を参考に行動目標を立てます。
- 2021年10月~管理職になるにあたり、キャリアを磨き、長く働き続けるためのビジョンが 見いだせるようリーダー研修会に参加させます。
- 2022年 4月~管理職候補の職員とその上司とが今後のキャリアプランについて面談をします。

2021年4月1日

社会福祉法人 青 谷 学 園 理 事 長 白 樫 忠