



京 都 労 働 局  
令 和 3 年 10 月 26 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・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 電話 075-241-0504
--------	---

### 「えるぼし」二つ星認定取得！

#### ～宿泊業、飲食サービス業として府下初の認定！～

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 金刺義行）では、このたび、株式会社ジェイアール西日本ホテル開発を二つ星に認定しました。宿泊業、飲食サービス業としては京都府下初の認定になります。

### 株式会社ジェイアール西日本ホテル開発

所在地 京都市  
業 種 宿泊業、飲食サービス業  
代表者 代表取締役社長 伊勢正文  
社員数 547人

Web: <https://www.granvia-kyoto.co.jp/>



- ・女性社員の勤続年数が男性社員に比較して短いことから、女性の平均勤続年数を伸長させることを行動計画の目標に掲げ取り組んでいる。
- ・2025年度末までに、現在の管理職数を2倍、管理職全体の15%以上とすることを行動計画の目標に掲げ取り組んでいる。
- ・上記以外にも、女性のキャリア形成のために会社の中核的な部門に女性を積極的に配置する取組や、女性社員を対象とした能力開発支援に取り組んでいる。

\*プラチナえるぼし、えるぼし認定企業一覧は裏面の通り

<プラチナえるぼし認定企業一覧>

令和3年10月12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> 27社

令和3年10月12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
1	株式会社京都銀行	★★★	京都市	平成28年4月	3,161
2	株式会社ニッセン	★★★	京都市	平成28年4月	2,640
3	日新電機株式会社	★★	京都市	平成28年11月	2,132
4	株式会社日新システムズ	★★★	京都市	平成29年4月	207
5	株式会社ニッセンライフ	★★★	京都市	平成29年4月	60
6	日本電産株式会社	★★★	京都市	平成30年8月	2,576
7	日東精工株式会社	★★★	綾部市	平成30年12月	609
8	京都北都信用金庫	★★★	宮津市	平成30年12月	740
9	医療法人社団 洛和会	★★★	京都市	平成31年1月	2,537
10	株式会社 岡墨光堂	★★	京都市	平成31年1月	33
11	株式会社 アトプランツコーポレーション	★★	京都市	平成31年2月	10
12	京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和元年5月	2,860
13	SGシステム株式会社	★★★	京都市	令和元年6月	1,928
14	アヤベックス株式会社	★★★	綾部市	令和元年7月	19
15	京都信用保証協会	★★★	京都市	令和2年10月	160
16	株式会社 修美	★★★	京都市	令和元年11月	19
17	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
18	マクセル株式会社	★★	大山崎町	令和2年5月	2,492
19	株式会社エルハウジング	★★★	京都市	令和2年10月	149
20	宇治武田病院	★★★	宇治市	令和3年1月	474
21	ランゲート株式会社	★★★	京都市	令和3年1月	64
22	株式会社ワコール	★★★	京都市	令和3年2月	5,259
23	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
24	社会福祉法人青谷学園	★★★	城陽市	令和3年5月	101
25	学校法人大和学園	★★★	京都市	令和3年8月	206
26	社会福祉法人城陽市社会福祉協議会	★★★	城陽市	令和3年9月	132
27	株式会社ジェイアール西日本ホテル開発	★★	京都市	令和3年10月	547

<添付資料>

えるぼし認定に関するリーフレット

株式会社ジェイアール西日本ホテル開発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。

**女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画**  
(株式会社ジェイアール西日本ホテル開発)

多様な社員一人ひとりが、互いの価値観を受け入れ、活かし合いながら、個々の力を発揮できる職場風土を構築し、女性が仕事と家庭生活を両立し、心身ともに健康で安心して働き続けることのできる職場環境の整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職への昇進意識が男性よりも低く、キャリア形成や働き方が限定的。
- (2) 労働時間管理に取り組んできているものの、長時間労働の是正が進まず、仕事と家庭の両立が難しい。
- (3) 管理職に占める女性社員の割合が低い。

3. 目標と取組み内容

目標1 多くの部門や様々な立場の人と関わる経験が積める部署へ女性を積極的に配置する。

<取組内容>

- ・カンパニー統括本部、リスク管理室、営業企画部、総務部等に女性社員を積極的に配属し、中核的な人材の育成を行う。(2021年6月～)
- ・様々な業務に取り組む機会を提供し、社員の多能化を推進する。(2021年4月～)

目標2 女性社員を対象とした能力開発支援を行う。

<取組内容>

- ・通信教育受講、資格取得を啓蒙、支援する。(2021年4月～)
- ・女性管理職、育児経験者等社内ロールモデルとの意見交換会の機会提供。(2021年4月～)
- ・キャリアデザインガイドブック(仮称)を作成し、仕事内容や職位別の役割、社内制度への理解を深め、自律的で計画的な成長を促進する(2021年4月～)

目標3 多様な社員が仕事と家庭を両立させながら、長く働くことができる環境の整備を行う。

(女性社員の平均勤続年数を6年2ヶ月[2021年4月1日時点]から6年6ヶ月以上にする)

<取組内容>

- ・管理職の長時間労働の是正、年休取得推進(安全衛生委員会での時間外労働における健康管理、労務管理研修実施)。(2021年4月～)
- ・育児休職や介護休職中、復職後の定期的なフォロー面談の実施。(2021年4月～)

目標4 2025年度末までに、管理職全体に占める女性管理職の割合を15%以上にする。(8名→16名程度)

<取組内容>

- ・女性のキャリア形成を大切にする風土作りをすすめるために、係長クラス以上に対しマネジメント研修を実施する。(2021年4月～)
- ・係長・課長・課長代理昇職者研修実施(ハラスメント研修)。(2021年7月～)
- ・仕事に対する意欲を高め、長く働きたいと思う女性社員を増やすためのキャリア研修を継続的に実施する(年間2回程度)。(2021年5月～)
- ・女性が働き方に関する相談や意見交換できる場の提供を行う(女性キャリア懇談会月1回開催)。(2021年4月～)

以上