



京 都 労 働 局
令和 4 年 3 月 18 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」三つ星認定取得！

～（株）環境総合リサーチ、（福）京都聴覚言語障害者福祉協会、三洋化成工業（株）～

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、株式会社環境総合リサーチ、社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会及び三洋化成工業株式会社を三つ星に認定しました。

認定通知書交付式は3月23日13時30分から京都労働局4階、労働局長室で行います。

株式会社環境総合リサーチ

所在地 精華町
業 種 学術研究、専門・技術サービス業
代表者 竹松伸一郎
社員数 148 人



- ・通常の労働者に占める女性労働者数は産業平均値を上回っているが、更なる女性の活躍のために、採用における女性の応募者比率と採用者比率が同率になるように目標を定め取り組んでいる。
- ・女性の通常の労働者の平均勤続年数が17.9年と全国の産業平均値の約1.8倍であり、女性が長く勤めやすい職場風土である。

社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会

所在地 京都市
業 種 医療・福祉業
代表者 高田英一
社員数 452 人



- ・通常の労働者の平均勤続年数が女性11.3年に対し男性12.6年とほぼ差がなく、女性が長く勤めやすい職場風土である。
- ・管理職に占める女性の割合が61%と全国の産業平均値41.5%を大きく上回っている。

三洋化成工業株式会社

所在地 京都市
業 種 製造業
代表者 樋口章憲
社員数 1,715 人



- ・正社員の採用において、男女の競争倍率の差が少ない。
- ・すべての雇用管理区分において、各月の時間外労働及び休日労働の時間数が非常に少なく、正社員であっても8時間を超える月がない。
- ・現行の一般事業主行動計画においても、女性管理職及び管理職候補であるリーダー職の育成に数値目標を掲げて取り組んでいる。

*プラチナえるぼし、えるぼし認定企業一覧は次ページの通り

＜プラチナえるぼし認定企業一覧＞

令和4年3月9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＞ 30 社

令和4年3月9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
28	株式会社環境総合リサーチ	★★★	精華町	令和4年2月	148
29	社会福祉法人 京都聴覚言語障害者福祉協会	★★★	京都市	令和4年3月	452
30	三洋化成工業株式会社	★★★	京都市	令和4年3月	1,715

＜添付資料＞

えるぼし認定に関するリーフレット

株式会社環境総合リサーチの一般事業主行動計画

社会福祉法人 京都聴覚言語障害者福祉協会の一般事業主行動計画

三洋化成工業株式会社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」**を商品などに付することができる。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

※ 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	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 <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> (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> (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> 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) <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> (※) 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 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <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>	○ 左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。 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。	○ 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、 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。）。

<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。

令和3年7月

一般事業主行動計画

株式会社環境総合リサーチ

従業員が、「仕事と子育てを両立すること」、「次世代の計画的な育成を行うこと」、によって、すべての従業員にとって働きやすい環境をつくり、その能力を十分に発揮できるように以下の目標を立てて取り組んでいきます。

また、豊かで活力ある社会の実現を図るため「女性の職業生活における活躍」についても目標を策定し推進していきます。

1. 計画期間

令和3年7月1日から令和6年3月31日

2. 内容

目標1	育児・介護休業法に基づく育児休職・介護休職制度や雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇などの諸制度を周知する。
-----	---

＜対策＞令和3年7月より、社内イントラ HP、事業所での掲示等により社内周知する。
「両立支援のひろば」等で社外にも公表する。

目標2	計画期間中の男性従業員の育児休業取得者を1名以上とする。
-----	------------------------------

＜対策＞令和3年7月から育児休職対象の子どもを持つ男性従業員に対し、育児休暇制度を説明し取得促進を図る。

目標3	子どもを育てる労働者が利用できる時短制度等の措置を拡大する。
-----	--------------------------------

＜対策＞令和3年7月より、現状でも育児・介護休業法を上回っているが、引き続き利用可能期間を拡大し、中学校3年生終了まで「時短制度」「時差出勤制度」を利用できるようにする。

目標4	年次有給休暇の取得を促進するため、有給休暇所得奨励日を設ける。
-----	---------------------------------

＜対策＞令和3年7月より、週末と祝日の間に1日だけ出勤日がある場合やゴールデンウィーク・お盆・年末年始などの前後を有給休暇所得奨励日として連休としやすくする。仕事と生活のバランスを調和し、休暇の充実を図る。

目標5	計画期間中のインターンシップ等の就業体験を1名以上とする。
-----	-------------------------------

＜対策＞令和3年7月より、卒業生の学校訪問を通して、インターンシップについての案内を行う。

目標6	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）を1：1程度にする。
-----	-------------------------------------

＜対策＞令和3年7月より、女性労働者に対する職業生活に関して、公平な機会を提供する。

以 上

次世代法・女性活躍推進法 一体型行動計画

社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会

次世代法及び女性活躍推進法に関する状況の把握・分析により、当法人では多くの女性労働者が活躍している環境がすでに出来上がっていることが確認できた。
女性労働者の活躍はもちろん、女性労働者に留まらず次代の社会を担う子どもを育てやすい環境整備を行うため、次のように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.当法人の課題

次世代法

課題：育児休暇取得率について、女性の取得率は高いものの、男性の取得実績は0%に留まっている。

女性活躍推進法

課題：勤続5年以上の労働者の中で女性労働者の占める比率は高いが、平均年数では男性労働者よりも低い。

3目標と取組内容・実施時期

次世代法

目標：男性の育児休業取得率向上(目標5%)を目指すことで、男女問わず、職場全体で育児休業が取得しやすい風土を醸成する。

<取組内容と実施時期>

- 2019年5月～ 理事会直轄組織による労働環境検討委員会の立ち上げ
- 2019年6月～ 労働環境検討委員会を中心に、他法人における取組み状況の調査など、男性の育児休業取得に関する資料・データを収集し、検証する。
- 2019年10月～ 検証結果に基づき、当法人において実際に男性職員が育児休業を取得するには、どのような工夫が必要か検討・協議する。
- 2020年4月～ 男性・女性問わず育児休業の取得がスムーズに行えるよう、各所長・部長・課長と共に、現場における体制づくりを強化する。
- 2021年4月～ 職員全体に対する育児休業制度の案内を引き続き実施するとともに、男性職員も安心して取得ができる職場風土を法人内外に積極的にアピールする。

女性活躍推進法

目標：定期的な労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等に関するもの)の実施(毎年1回)と改善策の実行

<取組内容と実施時期>

- 2019年5月～ 理事会直轄組織による労働環境検討委員会の立ち上げ
- 2019年6月～ 労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等)を実施する
- 2019年8月～ 意識調査の分析を実施する。
- 2019年11月～ 様々なハラスメント等が起こらない職場風土づくりのための管理職への研修等による周知徹底。
- 2020年4月～ 定期的に労働者の意識調査を実施し、必要な課題対策を行う。

三洋化成工業株式会社 行動計画

三洋化成グループは、「人」中心の経営の実践により、従業員一人ひとりが会社とともに成長し、働きがいや幸せを実現できる会社でありたいと考えています。

これまで、「仕事」と「育児」の両立支援および女性の活躍支援等、職場環境整備に取り組んできました。今後も、更なる女性の活躍推進に取り組み、'23年度までに女性リーダー職比率15%以上、女性管理職比率6%以上を目標とし、女性管理職数の着実な増加に繋げていきます。

1. 計画期間 2021年4月1日 ～ 2024年3月31日 (3年間)

2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性割合が低い。また、管理職候補となる主任職以上の女性が少ない。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

目標1：女性リーダー職比率を15%以上とする。

目標2：女性管理職比率を6%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：社員の意識改革を目的とした各種研修を継続実施する。

継続実施	新入社員、昇進昇格者へのダイバーシティ研修の実施
継続実施	育児休業復職者支援セミナーの実施
継続実施	社内報・イントラネットを通じた情報提供、社外への発信
2021年度	ダイバーシティ月間(週間)の創設

取組2：女性社員の意識改革を推進する。

継続実施	他社女性社員との交流会開催
継続実施	女性社員の社内外研修会参加
継続実施	女性役員との意見交換会実施、未来・遠未来道場への女性社員参加

取組3：計画的な配置・育成を強化する。

継続実施	育児休業中のキャリア形成支援
2021年度	女性育成のための計画的ローテーション
2022年度	メンター(サポーター)制度導入

取組4：社員の意識変化を調査する。

2021年度	全社員を対象としたアンケート調査の実施
--------	---------------------

以上