京都労働局

Press Release

京　都　労　働　局
令和元年８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 雇用環境改善・均等推進監理官　野田昌代 雇用環境改善・均等推進指導官　髙江洲洋子 雇用環境・均等室　指導係　大山彰予 電話　０７５－２４１－０５０４

「くるみん・プラチナくるみん」株式会社 京都銀行

「えるぼし」三つ星　アヤベックス株式会社、二つ星　京都信用保証協会

京都労働局(局長　南保昌孝)では、「くるみん・プラチナくるみん」認定企業として株式会社京都銀行を、「えるぼし」三つ星認定企業としてアヤベックス株式会社を、二つ星認定企業として京都信用保証協会を認定しました(令和元年７月から令和元年８月までの認定決定)。

これにより、府内のプラチナくるみんマーク認定企業は８社(くるみんマーク認定企業は６０社)、えるぼし認定企業は全１７社(三つ星認定１１社、二つ星認定６社)となりました。

くるみん、プラチナくるみん、えるぼしについての説明は別添参照。

認定通知書交付式は、令和元年8月30日(金)　11時から京都労働局 局長室(4 階)にて行います。

株式会社 京都銀行

所在地　　京都市下京区
業　種　　金融業
代表者　　取締役頭取　土井伸宏
社員数　　４，１５７人

＜次世代育成支援に関する取組状況＞

計画期間(平成 27 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日)内に、女性労働者が就業を継続し活躍できるようにするため、育児休業者を対象とする職場復帰支援講座を開催。また、両立支援・キャリア開発支援のための情報提供を積極的に行い、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正に取り組んだ。

＜株式会社京都銀行における認定評価＞

① 育児休業者を対象とする職場復帰支援講座の開催
成果：平成 27 年度～平成 30 年度の期間で、年 3 回育休職場復帰サポート講座を開催。平成 26 年度から開催されていた従来の講座に、外部講師による保活アドバイスや臨時託児所の設置を加え、内容をより充実させた。

② 両立支援・キャリア開発支援のための積極的な情報提供の実施
成果：女性行員向けワークショップを年 1 回、休日特別セミナーを計画期間中 1 回開催した。また活躍する女性行員の特集や両立支援に係る情報を行内誌へ年 4 回掲載した。

アヤベックス株式会社

所在地　　綾部市
業　種　　生活関連サービス娯楽業（旅行業）
代表者　　代表取締役　佐々木崇人
社員数　　１９人

＜女性の活躍推進の取組状況＞

女性が出産・子育てに気兼ねなく、長期に働きやすい環境を整えるために、労働者一人一人のキャリアプランを作成し、それに沿った人材育成や組織作りを目指している。また、妊娠・出産後の女性に対して育児休業等の制度の周知と職場復帰支援を行っている。

＜アヤベックス株式会社における認定評価＞

１　正社員の採用において女性の競争倍率は男性と同程度で採用が進んでいる。
（正社員採用における直近３事業年度の平均競争倍率：女性 2.38 倍　男性 2.20 倍）

２　直近の事業年度の平均勤続年数の男女差が 0.7 以上で、女性も働き続けやすい職場になっている。
（正社員女性の平均勤続年数　1.62 年　正社員男性の平均勤続年数　2.14 年）

３　直近の事業年度において、各月の時間外・休日労働の時間数が月 45 時間を大幅に下回っており、**正社員の平均が月 7.36 時間、パート社員が月 0.23 時間となっている。**

４　**管理職（課長級以上）に占める女性の割合**が産業平均の **10%を大幅に上回る 75%**となっている。

５　直近の３事業年度において、**おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用実績が直近の３事業年度に９人あり、**多様なキャリアコースが可能な人事制度となっている。

京都信用保証協会

所在地　　京都市下京区
業　種　　金融、保険業
代表者　　理事長　麻生純
職員数　　１６３人

＜女性の活躍推進の取組状況＞

総合職の女性比率を平成３１年現在の１４．０%から３年間で１８%以上にすることを目標に、募集・採用においては女性職員の活躍を積極的に紹介し、在籍中の職員に対しては「キャリア支援」に対する相談窓口を設け、一般職から総合職への転換を促すため、メンター制度を創設する等の取組を行っている。

＜京都信用保証協会における認定評価＞

１　正職員の採用において女性の競争倍率は男性と同程度で採用が進んでいる。
（正職員採用における直近３事業年度の平均競争倍率：女性 72.00 倍　男性 63.25 倍）

２　直近の事業年度において、各月の時間外・休日労働の時間数が月 45 時間を大幅に下回っており、**正職員（総合職）の平均が月 2.72 時間、正職員（一般職）が月 1.19 時間となっている。**

３　**課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合**が直近３年間の平均で**女性が 0.11%、男性は 0.10%**とほぼ同じである。

４　直近の３事業年度において、**キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換実績(総合職への転換)が過去３年の間に１人あり、**多様なキャリアコースが可能な人事制度となっている。

プラチナくるみん認定企業（R1.8.26 時点）

企業名	所在地	認定年
株式会社イセトー	京都市	2016年
株式会社京都銀行	京都市	2019年
京都中央信用金庫	京都市	2019年
三洋化成工業株式会社	京都市	2017年
ＮＩＳＳＨＡ株式会社	京都市	2019年
株式会社俄	京都市	2017年
株式会社堀場エステック	京都市	2019年
株式会社ワコール	京都市	2017年

くるみん認定企業（R1.8.26 時点）

企業名	所在地	認定年
アイフル株式会社	京都市	2009年
社会福祉法人青谷学園	城陽市	2011年
医療法人医仁会	京都市	2011年
株式会社イセトー	京都市	2010年・2016年
SGシステム株式会社	京都市	2017年
SGホールディングス株式会社	京都市	2015年
オムロン株式会社	京都市	2008年
鐘通株式会社	京都市	2010年・2012年・2015年・2018年
関西ガスメータ株式会社	京都市	2016年
株式会社京進	京都市	2014年
京セラ株式会社	京都市	2014年
株式会社京都銀行	京都市	2008年・2013年・2019年
京都信用金庫	京都市	2014年・2016年・2018年
京都信用保証協会	京都市	2018年
国立大学法人京都大学	京都市	2009年・2014年
京都中央信用金庫	京都市	2009年・2013年・2017年・2019年
京都電子工業株式会社	京都市	2015年
京都薬品工業株式会社	京都市	2015年
クロイ電機株式会社	京都市	2007年
医療法人社団恵心会	京都市	2011年
株式会社ゴビ	京都市	2010年
弁護士法人　古家野法律事務所	京都市	2018年
佐々木化学薬品株式会社	京都市	2017年
三洋化成工業株式会社	京都市	2007年・2009年・2012年・2016年・2017年
株式会社GSユアサ	京都市	2017年
資生堂医理化テクノロジー株式会社	京都市	2008年
株式会社島津製作所	京都市	2009年
株式会社新学社	京都市	2007年
株式会社SCREENアドバンストシステムソリューションズ	京都市	2018年
株式会社SCREENセミコンダクターソリューションズ	京都市	2015年
星和電機株式会社	城陽市	2014年・2017年
宝酒造株式会社	京都市	2007年
社会福祉法人丹後大宮福祉会	京丹後市	2015年
株式会社テレメーション	京都市	2019年
NISSHA株式会社	京都市	2009年・2013年・2016年
ニッシャビジネスサービス株式会社	京都市	2016年
株式会社日進製作所	京丹後市	2010年・2014年
日新電機株式会社	京都市	2012年
日本新薬株式会社	京都市	2007年・2012年
日本ルナ株式会社	八幡市	2018年
ニューリー株式会社	久世郡	2009年・2013年
株式会社俄	京都市	2013年
任天堂株式会社	京都市	2010年・2015年
株式会社フェイス	京都市	2013年・2015年
福田金属箔粉工業株式会社	京都市	2016年
株式会社フジックス	京都市	2012年
株式会社堀場エステック	京都市	2008年・2013年
株式会社堀場製作所	京都市	2008年・2012年
マクセル株式会社	乙訓郡	2007年・2009年
社会福祉法人南山城学園	城陽市	2017年
社会福祉法人みねやま福祉会	京丹後市	2011年・2014年
株式会社ミラノ工務店	京都市	2010年
村田機械株式会社	京都市	2016年
株式会社村田製作所	長岡京市	2008年
株式会社山岡製作所	城陽市	2012年
株式会社ゆうホールディングス	京都市	2017年
医療法人社団洛和会	京都市	2008年・2010年
社会福祉法人利生会	亀岡市	2013年
ローム株式会社	京都市	2019年
株式会社ワコール	京都市	2012年・2015年・2018年

＊掲載は五十音順です

えるぼし認定企業（R1.8.26 時点）

企業名	段階	所在地	認定年月日
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
アヤベックス株式会社	★★★	綾部市	令和元年7月
SGシステム株式会社	★★★	京都市	令和元年6月
株式会社　岡墨光堂	★★	京都市	平成31年1月
株式会社京都銀行	★★★	京都市	平成28年4月
株式会社プラスワン	★★	京都市	令和元年5月
京都信用保証協会	★★	京都市	令和元年8月
京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和元年5月
京都北都信用金庫	★★★	宮津市	平成30年12月
株式会社ニッセン	★★★	京都市	平成28年4月
株式会社ニッセンライフ	★★★	京都市	平成29年4月
株式会社日新システムズ	★★★	京都市	平成29年4月
日新電機株式会社	★★	京都市	平成28年11月
日東精工株式会社	★★★	綾部市	平成30年12月
日本電産株式会社	★★★	京都市	平成30年8月
医療法人社団　洛和会	★★★	京都市	平成31年1月
ランゲート株式会社	★★	京都市	平成30年2月

＊掲載は五十音順です

＜添付資料＞

・株式会社京都銀行　次世代法に基づく行動計画
・アヤベックス株式会社　女性活躍推進法に基づく行動計画
・京都信用保証協会　女性活躍推進法に基づく行動計画
・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定について（パンフレット）
・女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等が公共調達で有利になります！（チラシ）

株式会社京都銀行　　「行動計画」

１．計画期間／平成 27 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 4 年間

２．行動計画（目標及び対策）

＜目標１＞　女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の実施

（具体的目標）　育児休業者を対象とする職場復帰支援講座の開催

（対策）　平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月（平成 28 年 4 月以降継続実施予定）

「育休職場復帰サポート講座」の開催

＜目標２＞職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施

（具体的目標）　両立支援・キャリア開発支援のための積極的な情報提供の実施

（対策）　平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月（平成 28 年 4 月以降継続実施予定）

行内誌への掲載、セミナーの開催

「女性の職業生活における活躍の推進に関する」行動計画

令和元年６月６　日

アヤベックス株式会社

１．　計画期間

平成 31 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日（4 カ年間）

２．　当社の課題

女性労働者が出産・子育てに一定の時間制約を受けやすいことを前提としての計画的な人材採用・育成が行われていない。

３．　目標と取組内容・実施時期

（１）目標

女性労働者が出産・子育てに気兼ねなく、長期的に働き易い環境を整える

（当社は、令和 4 年に 10 事業年度を迎える。その際、10 事業年度における女性労働者継続雇用割合が、男性割合の 0.8 以上であることを数値目標とする）

（２）取組

①　現状把握：平成３１年４月～8 月

支店毎に、労働者一人一人と面談し、各自のキャリアプランを作成する。

②　取りまとめ：令和元年 9 月～12 月

本社の経営企画部が、支店毎のキャリアプランを取りまとめ、各自のキャリアプランに沿った人材育成や組織作り案を作る。

③　支店長会議：令和 2 年 1 月～8 月

人材採用・育成プラン案を支店毎に再度、検討し、実務として落とし込んでいく。

④　周知及び環境整備：令和 2 年 9 月～令和 4 年 3 月 31 日

・　妊娠や出産後の女性に対して、制度の周知や情報提供等を行う

・　育児休暇中の待遇や休暇後の労働条件等に関する周知

・　育児休暇中の代替要員確保や業務内容の見直し

以上

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

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

＜次世代育成支援対策推進法とは…＞

●次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成 17 年４月１日から施行されている法律です。

●この法律において、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。（100 人以下の企業は努力義務）

～行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ～

① 自社の現状や労働者のニーズの把握 →ステップ１（Ｐ２）

↓

② ①を踏まえて行動計画を策定 →ステップ２（Ｐ２）

↓

③ 行動計画を公表し、労働者に周知（②からおおむね３か月以内） →ステップ３（Ｐ２）

↓

④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出（②からおおむね３か月以内） →ステップ４（Ｐ３）

↓

⑤ 行動計画の実施 →ステップ５（Ｐ３）

（「子育てサポート企業」としてくるみん認定を申請する場合）

↓

⑥ 行動計画期間の終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へくるみん認定の申請 →ステップ６（Ｐ３）

↓

⑦ 「子育てサポート企業」として認定　くるみんマークの付与

（くるみん企業が、さらに高い水準の取組を行い、プラチナくるみん認定を申請する場合）
※プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定を受けている必要があります。

↓

⑧ くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ、プラチナくるみん認定の申請

↓

⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定
プラチナくるみんマークの付与

↓

⑩ プラチナくるみん認定企業は、行動計画策定の代わりに、次世代育成支援対策の実施状況を公表

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局

■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間　②目標　③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、Ｐ１をご覧ください。

ステップ１　自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

（例）
- ●妊娠・出産を機に退職する労働者数
- ●育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
- ●ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ●労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ●今後、会社で検討・実施してほしい支援制度

ステップ２　行動計画の策定

●課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。

●計画期間を決める……計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう

●目標を決める……行動計画策定指針（※）に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

（※詳しくは https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html）

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。

＜●●会社行動計画＞

1．計画期間
●●年４月１日～●●年３月 31 日
2．目標
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
・男性：年に●人以上
・女性：取得率●%以上
3．対策と実施時期
●年●月～：社内に制度を周知
●年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

～行動計画の例～

＜▲▲法人行動計画＞

1．計画期間
▲▲年１月１日～▲▲年 12 月 31 日
2．目標
３歳までの子をもつ職員は全員、平均週２回以上、定時で帰宅する（▲▲年中に）
3．対策と実施時期
▲年▲月～：社内の実態把握
▲年▲月～：残業削減のための検討チームを設置
▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ３　行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

●行動計画の策定日からおおむね３か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。

●公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

●行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。

●周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

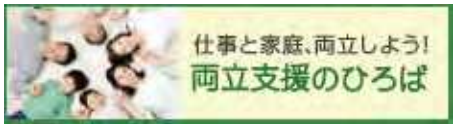
■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

●行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

●自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」

●企業の好事例やお役立ち情報　など



「両立支援のひろば」はこちら　→　**http://ryouritsu.mhlw.go.jp**

ステップ４　行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

●行動計画の策定日からおおむね３か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（Ｐ４～５）を郵送、持参、電子申請（http://www.e-gov.go.jp/shinsei/）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ５　行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ６　目標を達成したら認定を受けましょう！

●行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長への委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。

●くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

●認定を受けると認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをＰＲできます。

●認定基準はＰ６をご参照ください。

＜お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで＞

北海道労働局　雇用環境・均等部	011-709-2715	石川労働局　雇用環境・均等室	076-265-4429	岡山労働局　雇用環境・均等室	086-225-2017
青森労働局　雇用環境・均等室	017-734-4211	福井労働局　雇用環境・均等室	0776-22-3947	広島労働局　雇用環境・均等室	082-221-9247
岩手労働局　雇用環境・均等室	019-604-3010	山梨労働局　雇用環境・均等室	055-225-2851	山口労働局　雇用環境・均等室	083-995-0390
宮城労働局　雇用環境・均等室	022-299-8844	長野労働局　雇用環境・均等室	026-227-0125	徳島労働局　雇用環境・均等室	088-652-2718
秋田労働局　雇用環境・均等室	018-862-6684	岐阜労働局　雇用環境・均等室	058-245-1550	香川労働局　雇用環境・均等室	087-811-8924
山形労働局　雇用環境・均等室	023-624-8228	静岡労働局　雇用環境・均等室	054-252-5310	愛媛労働局　雇用環境・均等室	089-935-5222
福島労働局　雇用環境・均等室	024-536-4609	愛知労働局　雇用環境・均等部	052-857-0312	高知労働局　雇用環境・均等室	088-885-6041
茨城労働局　雇用環境・均等室	029-277-8295	三重労働局　雇用環境・均等室	059-226-2318	福岡労働局　雇用環境・均等部	092-411-4894
栃木労働局　雇用環境・均等室	028-633-2795	滋賀労働局　雇用環境・均等室	077-523-1190	佐賀労働局　雇用環境・均等室	0952-32-7167
群馬労働局　雇用環境・均等室	027-896-4739	京都労働局　雇用環境・均等室	075-241-3212	長崎労働局　雇用環境・均等室	095-801-0050
埼玉労働局　雇用環境・均等室	048-600-6210	大阪労働局　雇用環境・均等部	06-6941-8940	熊本労働局　雇用環境・均等室	096-352-3865
千葉労働局　雇用環境・均等室	043-221-2307	兵庫労働局　雇用環境・均等部	078-367-0820	大分労働局　雇用環境・均等室	097-532-4025
東京労働局　雇用環境・均等部	03-3512-1611	奈良労働局　雇用環境・均等室	0742-32-0210	宮崎労働局　雇用環境・均等室	0985-38-8821
神奈川労働局　雇用環境・均等部	045-211-7380	和歌山労働局　雇用環境・均等室	073-488-1170	鹿児島労働局　雇用環境・均等室	099-223-8239
新潟労働局　雇用環境・均等室	025-288-3511	鳥取労働局　雇用環境・均等室	0857-29-1709	沖縄労働局　雇用環境・均等室	098-868-4380
富山労働局　雇用環境・均等室	076-432-2740	島根労働局　雇用環境・均等室	0852-31-1161		

（参考）一般事業主行動計画策定・変更届　記入例

様式は、厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」（1ページ参照）を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者の数および有期契約労働者の数を記入してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出をする日を記入してください。

様式第一号（第　　条関係）（第一面）

（日本工業規格Ａ列

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　平成 31年 4月 1日

都道府県労働局長

（ふりがな）りょうりつさんぎょう
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　両立産業

（ふりがな）りょうりつ はなこ
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　両立　花子　印

主たる事業　小売業

住所　〒100-0000
東京都千代田区両立１－２

電話番号　０３－△△△△－○○○○

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第１項又は第　　規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1．常時雇用する労働者の数　４０　人（うち有期契約労働者　５　人）
　男性労働者の数　２０　人
　女性労働者の数　２０　人

2．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　平成 31年 4月 1日

3．変更した場合の変更内容
　①　一般事業主行動計画の計画期間
　②　目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
　③　その他

4．一般事業主行動計画の計画期間　平成 31年 4月 1日 ～ 平成 34年 3月31日

5．規定整備の状況
　①　有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度　（有・無）
　②　有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度　（有・無）

6．一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日　平成 31年 4月 1日

7．一般事業主行動計画の外部への公表方法
　①　インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（　　））
　②　その他の公表方法
　（　　）

8．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
　①　事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
　②　書面の交付
　③　電子メールの送信
　④　その他の周知方法
　（　　）

9．次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）

10．次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

11．次世代育成支援対策推進法第15条の２に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

一般事業主行動計画の担当部局名	総務部人事課
（ふりがな）担当者の氏名	きんとう じろう 均等　次郎

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表および周知を行う場合は、公表方法および周知方法の予定を記入してください。
また、「常時雇用する労働者数」（1ページ参照）が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記載してください。
なお、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

届出を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。
これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。
なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

認定または特例認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請および特例認定申請ができなくなるわけではありません。

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）　（第二面・第三面）

行動計画策定指針の事項			次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	（1）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ	男性の子育て
		ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る
		エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として
			上の措置の実施 （ア） 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 （イ） 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 （ウ） 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し （エ） 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 （オ） 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 （ア） 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 （イ） 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
		カ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 （ア） 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 （イ） 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 （ウ） フレックスタイム制度 （エ） 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		キ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		ク	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ケ	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		コ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
		サ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		シ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、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業など諸制度の周知
		ス	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
		その他	（概要を記載すること）
	（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
		イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ	短時間正社員制度の導入・定着
		エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
		オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
		その他	（概要を記載すること）
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項		(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
		(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うＮＰＯ等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
		(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施
		(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
		(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
		その他	（概要を記載すること）

雇用環境の整備に関する取組です。

認定または特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。

これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
❶ 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 ❷ 行動計画の計画期間が、２年以上５年以下であること。 ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 ❹ 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。	
❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。 ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が７％以上 ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が１５％以上、かつ、育児休業等をした者の数が１人以上いること	❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。 ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が１３％以上 ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が３０％以上、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。
＜労働者数３００人以下の企業の特例＞ *計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。（①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通）* *① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）。* *② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。* 【くるみんの場合】 ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が７％以上であること。	【プラチナくるみんの場合】 ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が１３％以上であること。 *④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。*
❻ 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、７５％以上であること。 *＜従業員３００人以下の企業の特例＞* *上記６．を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が７５％以上であれば基準を満たす。*	
❼ ３歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 ❽ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月４５時間未満であること。 ② 月平均の法定時間外労働６０時間以上の労働者がいないこと。	
❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。	❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません
❿ 法および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	❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。 ①子を出産した女性労働者のうち、子の１歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が９０％以上 ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の１歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が５５％以上 *＜従業員３００人以下の企業の特例＞* *上記９の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。* ⓫ 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。 ⓬ 法および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（*くるみん認定基準１０と同一*）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも１回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。
- １回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね３か月以内
- ２回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね３か月以内　に行ってください。

平成 31 年 2 月作成　リーフレット No. 3

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

事業主の皆さまへ

女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等が公共調達で有利になります！

中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になります！

各府省等が**総合評価落札方式又は企画競争による調達**によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業**（えるぼし認定企業）**などを加点評価するよう、定められました※１。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。
公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において**原則平成28年度中に開始**する予定です。

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- えるぼし認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、えるぼし認定企業の配点を定める※２。

＜内閣府が示している参考配点例＞（えるぼし認定企業分）

301人以上事業主の場合、えるぼし認定などの認定等のない企業は、加点がされません！

評価項目例	認定等の区分※３	総配点に占める割合（評価の相対的な重要度等に応じ配点）＜配点例＞		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	3段階目	10%	5%	3%
	2段階目※４	8%	4%	2%
	1段階目※４	5%	2%	1%
	中小企業において行動計画の策定・届出をしていること※５	2%	1%	0.5%

※１　「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（内閣府ＨＰ）http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※２　配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※３　次世代法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※４　**労働時間等の働き方に係る基準を満たして認定を受けている**ことが必要です。

※５　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が対象でない、常時雇用する労働者が300人以下の事業主が都道府県労働局に策定した旨を届出した場合に限られます（計画期間が満了していない場合のみ）。

えるぼし認定について

行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、**都道府県労働局への申請により**、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの５つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

※　認定基準の詳細については、裏面及び以下のURLを参照してください。

（厚生労働省　女性活躍推進法特集ページ）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

＜えるぼし認定マーク＞

３段階目　２段階目　１段階目

厚生労働省・都道府県労働局

「えるぼし認定」を取得しましょう！

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の５つの評価項目のうち、

- **５つの基準全て**満たしている場合は、**３段階目**
- **３つ又は４つ**の基準を満たしている場合は、**２段階目**
- **１つ又は２つ**の基準を満たしている場合は、**１段階目**

上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**厚生労働省のウェブサイト※1に毎年公表**することが必要。
- ✓ 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当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について、**厚生労働省のウェブサイト※1に公表**するとともに、**2年以上連続してその実績が改善**していることが必要。

※1（厚生労働省　女性の活躍推進企業データベース） http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/
※2　なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。
（厚生労働省　女性活躍推進法特集ページ） http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ　で検索

えるぼし認定の評価項目

【評価項目１：採用】

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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る））

【評価項目２：継続就業】

①「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0.7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）
又は
②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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かつ新規学卒採用者等に限る）

【評価項目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

【評価項目４：管理職比率】

①　管理職に占める女性労働者の割合が別に定める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「課長級より１つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より１つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が0.8以上であること

【評価項目５：多様なキャリアコース】

直近の３事業年度に、以下について大企業については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（派遣労働者の雇入れ含む）
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

平成28年6月作成　リーフレット№3