

## 女性活躍推進事業について

### 女性活躍推進事業とは

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく地域における女性活躍推進の取組。具体的には以下のとおり。

- ・女性が自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする際に、その個性と能力十分に発揮できるようにすること。
- ・男性も女性も互いに協力し、家庭生活の役割を果たし、職業生活と家庭生活の継続的な両立が可能となること。

### 取組への留意点

- ・男女共同参画事業は、あらゆる分野で、男性も女性も活躍できるように支援するものであるのに対し、女性活躍推進事業は働きたい女性や働く女性が活躍できるように支援するもの。
- ・女性の視点を取り入れることで、女性が働きやすい職場作りにつなげる。

### 第6回（令和3年度）報告

○令和3年度に実施した「第6回わがまち調布の輝き女性<sup>びと</sup>」では、コミュニティーハウス「もえぎ家」を運営する曾根かな子氏にインタビューを実施。その結果について、男女共同参画推進センターのホームページへ掲載

平成30年度〔取材者：インターンシップ生〕

- ・～映画のまち調布を支える女性～（株式会社高津装飾美術で働く女性）
- ・～仙川発信！笑顔あふれるぶどう園！～（農園経営者）

令和元年度〔取材者：インターンシップ生〕

- ・～東日本最古の国宝仏を見守る女性～（深大寺学芸員）
- ・～新体操用具に魔法をかける女性起業家～（新体操用具店オーナー）

令和2年度〔取材者：職員〕

- ・男性が多い造園建設業で働く2人の女性（株式会社緑興で働く女性）

### 今後に向けた課題（今後の方向性を検討）

○ターゲット、目的を改めて検討し、実施方法の見直す必要がある。

- ・事業継続とし、輝き女性<sup>びと</sup>として取り上げるべき人物をどのように考えるか等の基準の策定に取り組む。

【例】市内で起業している女性、男性主体と思われる職場・職業で働く女性 など

- ・新規事業の立案・検討。

## 今後の実施方法（案）

### 案1

厚生労働省が創設した「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」のある市内企業に協力を依頼し、企業が行っている女性活躍推進に関する取組や企業内で活躍している女性を取材し、結果についてセンターホームページ等で周知する。

○参考1…えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要(厚生労働省 PDF)

○参考2…市内のえるぼし認定企業一覧（プラチナえるぼし企業は無し）

### 案2（委員の皆様から）

# 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) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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<b>8割以上</b>であること。</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                      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</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。

参考2

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業

令和4年6月末日現在

	都道府県	企業名	ふりがな	段階	所在地	認定年月	常時雇用 する 労働者数	
251	東京	アフラック収納サービス株式会社	あふらつくしゅうのうさーびす	★★★	調布市	平成28年9月	779	
385	東京	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構	うちゅうこうくうけんきゅうかいはつきこう	★★★	調布市	平成29年9月	2,279	
430	東京	株式会社みずほトラストシステムズ	みずほとらすとしすてむず	★★★	調布市	平成29年12月	468	
888	東京	シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社	しだつくすだいしんとうひゅーまんさーびす	★★★	調布市	令和3年6月	3,002	
975	東京	シダックスフードサービス株式会社	しだつくすふーどさーびす	★★	調布市	令和3年11月	3,459	
1064	東京	株式会社コクーンラボ	こくーんらぼ	★★★	調布市	令和4年3月	6	※
1078	東京	巴山建設株式会社	ともやまけんせつ	★★	調布市	令和4年4月	45	※

(※)300人以下の企業