

滋賀県女性活躍推進企業認証制度の創設について

背景

- 滋賀県では、女性の労働力率のM字カーブの落ち込みが深く、結婚、出産、子育て期に離職する女性が多い状況である。また、管理的職業に従事する女性の割合も全国平均を下回るなど、企業における女性の活躍が十分に進んでいない状況にある。

経緯

- 昨年度、商工観光労働部において、「企業の女性活躍状況見える化研究会」を設置し、企業における女性活躍推進に向けた取組を促進するための方策について検討。

- 開催回数：4回(6/26、9/11、10/31、2/9)
- メンバー：アドバイザー(㈱三菱UFJリサーチ&コンサルティング 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室 室長 矢島 洋子 氏)

企業の人事担当者(5社・6名)

経済団体(一般社団法人 滋賀経済産業協会)

オブザーバー(滋賀労働局)

事務局(滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課)

- 成果：①女性活躍推進項目の作成
②女性活躍推進企業認証基準の作成

制度の趣旨

- 女性活躍推進に取り組む企業等を県が認証し、その取組状況について公表することにより、企業等における女性活躍の促進を図る。

制度の概要

○認証区分

- 企業等における女性活躍推進の取組状況に応じて、『一つ星企業』、『二つ星企業』、『三つ星企業』の3段階の認証区分を設ける。

○認証基準等

- 企業等の女性活躍推進取組項目(32項目)を基準に用い、数値項目については全国平均以上の取組が出来ている項目、取組項目については取組有の項目(=達成項目)の合計数で審査。
 - ①一つ星企業・・・達成項目の合計数が5項目以上であること。
 - ②二つ星企業・・・達成項目の合計数が17項目以上であること。ただし、均等・活躍項目から2項目以上達成していること。
 - ③三つ星企業・・・達成項目の合計数が26項目以上であることに加え、管理職に占める女性の比率が30%以上であること。

- 認証の条件として、32項目中5項目以上の取組内容を県ホームページで公表。
(公表必須項目「女性正規従業員比率」)

○認証期間

- 認証の日から2年間

○特 色

- 継続した取組につながる3段階のステップアップ制。
- 公表項目を企業が選択。
- 定期的な基準値の見直し(2年ごと)により、実態に応じた認証が可能。
- 女性活躍推進法で労働者301人以上の事業主に義務付けられる「状況把握」に対応。

○認証企業のメリット

- 認証書の交付、県ホームページでの取組紹介による企業のイメージアップ
- 「Made in SHIGA」企業立地助成金の助成要件

○施行日

- 平成27年6月30日

滋賀県女性活躍推進企業認証制度実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、女性活躍推進に取り組む企業・団体等を県が認証するとともに、その取組状況について公表することにより、女性活躍に取り組んでいる企業・団体等を「見える化」し、企業・団体等における女性活躍の促進を図ることを目的とする。

(認証対象資格)

第2条 滋賀県女性活躍推進企業認証(以下「認証」という。)の対象となるのは、滋賀県内に本社または事業所を置く企業・団体等(国および地方公共団体を除く。)とし、次の各号のいずれにも該当すること。

- (1) 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守するとともに、それら法令に適合した就業規則等を整備していること。
- (2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団または暴力団員と密接な関係を有しないこと。

(認証区分)

第3条 認証の区分は、次の区分によるものとし、区分ごとに認証基準を設ける。

- (1) 一つ星企業
- (2) 二つ星企業
- (3) 三つ星企業

2 前項の認証基準は滋賀県女性活躍推進企業認証基準で定める。

(認証申請)

第4条 認証を受けようとする企業・団体等(以下「認証申請者」という。)は、滋賀県女性活躍推進企業認証申請書(様式1)に必要事項を記載し、女性活躍推進状況確認表(様式2)を添付のうえ、知事へ提出するものとする。

(認証)

第5条 知事は、前条の申請を受理したときは、認証基準を満たしているか審査を行い、認証基準を満たしていると認められる企業・団体等(以下「認証企業」という。)に対し、滋賀県女性活躍推進企業認証書(様式3。以下「認証書」という。)を交付する。

2 知事は、認証申請者に対し、審査に必要な情報の聞き取りや資料の提出を求めることができる。

(公表)

第6条 前条の認証企業は、第3条第2項の認証基準で定める項目32項目のうち、5項目以上の項目について、その内容を県のホームページで公表することとする。

2 前項の公表項目のうち、女性正規従業員比率については公表必須項目とし、その他の公表項目は企業・団体等からの申請によるものとする。

(認証の有効期間)

第7条 認証の有効期間は、認証の日から2年間とする。

(認証の更新)

第8条 認証企業が前条の有効期間が経過した後も引き続き認証を継続するには、有効期間満了の2か月前までに第4条に定める申請手続きを行うものとする。

- 2 認証の有効期間内であっても、別の認証区分の認証を希望する場合は、随時第4条に定める申請手続きを行うことができる。
- 3 前項により新たな認証区分で認証された場合、新たな認証区分の認証年月日をもって前の認証区分の認証期間の終期とする。

(変更及び辞退の届出)

第9条 認証企業は、次の各号に掲げる事項について変更が生じた場合には、知事へ滋賀県女性活躍推進企業認証変更届出書(様式4)を速やかに提出しなければならない。

- (1) 企業・団体等の名称
- (2) 代表者の職・氏名
- (3) 所在地

- 2 認証企業は、認証の継続の意思を失った場合、知事へ滋賀県女性活躍推進企業認証辞退届出書(様式5)を速やかに提出するとともに、認証書を返納しなければならない。

(取組状況の確認)

第10条 知事は、必要に応じ、実地調査等により取組状況の確認を行うことができる。

(認証の取消)

第11条 知事は、認証企業が次に掲げる行為を行ったとき、または、その事実が明らかになったときは、当該認証を取り消すことができる。

- (1) 第2条に規定する資格に適合しなくなったと認めるとき
- (2) 虚偽または不正の手段により認証を受けたことが判明したとき
- (3) その他認証企業として適当でないと認めるとき

- 2 知事は前項の規定により登録の取消しをするときは、理由を付して認証企業にその旨を通知するものとする。
- 3 認証企業は認証の取消しを受けた場合、速やかに認証書を知事に返納することとする。

(その他)

第12条 本要綱に定めるもののほか、必要な事項は知事が別に定める。

付則

この要綱は、平成27年6月30日から施行する。

平成 27 年度 滋賀県女性活躍推進企業認証基準

(目的)

第 1 条 この認定基準は、滋賀県女性活躍推進企業認証制度実施要綱(以下「要綱」という。)

第 3 条第 2 項の規定に基づき、滋賀県女性活躍推進企業認証基準に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(認証基準)

第 2 条 女性活躍推進企業認証基準は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 一つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 5 項目以上であること。
- (2) 二つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 17 項目以上であること。ただし、均等・活躍の取組項目の中から 2 項目以上達成しているものとする。
- (3) 三つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 26 項目以上であることに加え、管理職に占める女性の比率が 30 パーセント以上であること。

第 3 条 この基準に定めるもののほか、必要な事項については、知事が別に定める。

付則

この基準は、平成 27 年 6 月 30 日から施行する。

(別 表)

【定着・両立】

女性活躍推進項目	
①	平均勤続年数の男女差が「4.1年」以内である。
②	新卒採用者の3年目定着率の男女差が「11.1ポイント」以内である。
③	過去3年間での育休取得率(男性)が「2.0%」以上である。
④	過去3年間での育休取得率(女性)が「91.1%」以上である。
⑤	過去3年間での育休・産休から復帰した割合(女性)が「89.8%」以上である。
⑥	育児・介護休業、子の看護休暇に 関わる法定以上の取組を行っている。
⑦	小学校就学前まで利用可能とする、育児・介護休業法上の短時間勤務制度もしくは所定外労働免除制度がある。
⑧	育児・介護休業法上のフレックスタイム制度または始業終業時間の繰上げ・繰下げ制度がある。
⑨	育休取得中や育休復帰者の継続就労への不安を取り除くための支援の取組を行っている。
⑩	新卒採用者の10年目定着率の男女差が「21.7ポイント」以内である。
⑪	月平均残業時間が「10.6時間」以内である。
⑫	年休取得率が「47.1%」以上である。
⑬	時間単位もしくは半日単位の有給休暇制度がある。
⑭	年次有給休暇以外の有給休暇制度がある。
⑮	ノー残業デー等時間外労働の縮減の取組を行っている。
⑯	社内コミュニケーション向上への取組を行っている。
⑰	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録している。
⑱	企業・団体等の代表者がイクボス宣言を行っている。

【均等・活躍】

女性活躍推進項目	
⑲	女性正規従業員比率が「31.1%」以上である。※公表必須項目
⑳	男性の年間平均賃金水準を100とした場合の女性の年間平均賃金水準が「71.3」以上である。
㉑	本年度採用者に占める女性比率が「52.8%」以上である。
㉒	結婚・出産・育児・介護を機に退職した社員を再雇用する制度がある。
㉓	非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。
㉔	本年度採用者の事務職への配置比率の男女差が「13.5ポイント」以内である。
㉕	女性の少ない職務・部署への積極的配置または性別によらない配置を実施している。
㉖	育児・介護休業法に定められた、短時間勤務制度など両立支援制度を利用した社員が不利にならない評価制度がある。
㉗	採用10年目社員の事務職への配置比率の男女差が「13.5ポイント」以内である。
㉘	会社の方針として、ポジティブ・アクションに取り組む旨を、経営者が決意表明し、従業員に周知している
㉙	女性活躍を推進する社内体制・組織・担当職を設置している。
㉚	女性管理職登用の目標を設定している。
㉛	管理職候補者における女性比率が「13.8%」以上である。
㉜	管理職における女性比率が「9.1%」以上である。