

千葉市男女共同参画推進事業者登録制度の改正について

1 現行の千葉市男女共同参画推進事業者登録制度の概要（参考資料3及び4参照）

(1) 制度目的

男女共同参画を推進する取組みを行っている事業者を、「千葉市男女共同参画推進事業者（ハーモニー推進事業者）」として登録し、その取組みを支援するもの

(2) 対象事業者

市内に事務所又は事業所を有する企業、法人、共同組合等（営利・非営利は問わない）

(3) 登録要件

次に掲げる取組みのいずれかを行っている又は取組みを進めようとする事業者

- ① 女性の職域拡大や登用のための積極的な取組み
- ② 仕事と家庭の両立を支援するための積極的な取組みであって、その取組みが活用されていること
- ③ その他男女共同参画による働きやすい職場づくりに向けた積極的な取組み

(4) 登録事業者に対する取組支援

- ① 登録証と登録マークを交付し、登録事業者自らの広報等に使用することを許可
- ② 市の広報媒体、市民向け研修会等で事業名や取組内容を紹介
- ③ 市の職業紹介機関に、男女共同参画を進めている事業者として情報提供
- ④ その他、登録事業者の取組みを支援するための措置

(5) 登録事業者数

平成29年12月時点 80者

参考

〈登録証〉

第 0000 号
平成 00 年 00 月 00 日

千葉市男女共同参画推進事業者
(ハーモニー推進事業者)

登録証

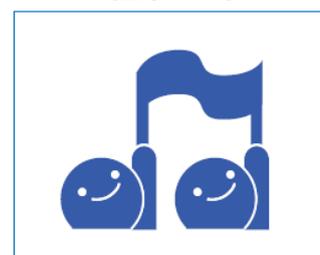
登録要件

- 1 女性の積極的な登用
- 2 仕事と家庭の両立支援
- 3 働きやすい職場づくり

事業者及び所在地 株式会社○○○○○
千葉市中央区千葉港○○○○○

千葉市

〈登録マーク〉



人々が同じ旗を持つことで同じ意識や目標を掲げるイメージ。
また、男女共同参画ハーモニー条例にちなみ、
音符のマークに見えるようデザインされています。

2 制度の改正案

(1) 制度改正の趣旨

少子超高齢社会を迎え、今後も活力を維持し、発展していくためには、一人ひとりが能力を発揮できる全員参加社会を実現していくことが重要であり、その実現には、社会全体が性別、年齢、国籍、性的指向等の多様性を受け入れる環境づくりが急務となっている。その中でも、近年は、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍のみならず、LGBT 支援に取り組む企業も増え、社会的な関心が高まっているため、ダイバーシティ推進の観点から、LGBT に対する配慮・支援について当該登録項目として加えるものである。

(2) 改正概要

1 (3) の登録要件に LGBT に関する項目を追加

- ① 女性の職域拡大や登用のための積極的な取組み
- ② 仕事と家庭の両立を支援するための積極的な取組みであって、その取組みが活用されていること
- ③ LGBT に対して理解があり、LGBT について配慮又は支援した取組みを行っていること
- ④ その他、働きやすい職場づくりに向けた積極的な取組み

「登録チェックリスト」に LGBT に関する項目を追加

提出された登録申請書を基に、書類審査及び聞き取り調査等を行い、その事業者の取組みが各登録要件に該当するか確認したうえで、登録の可否を決定するが、調査の際に使用する「登録チェックリスト」に LGBT に関する項目を追加する。(札幌市「LGBT フレンドリー企業登録制度」を参考に項目を設定)

- ① 企業の社内規定等に LGBT への差別やハラスメントの禁止に関する記述がある。
- ② 従業員向けに LGBT に関する研修やセミナーを実施している。
- ③ 従業員が LGBT に関する悩みを打ち明けられる体制がある。
- ④ 同性パートナーへの福利厚生等が認められている。
- ⑤ LGBT の従業員または顧客に配慮した環境の整備やサービスがある。
- ⑥ 社外のイベントに協力または NPO 法人等と連携した取組みがある。

参考（現行の登録チェックリスト）

女性の職域拡大や登用のための	採用・配置・登用	<input type="checkbox"/>	役員、面接担当者を対象に、性別にとらわれない採用に関する研修を行っている。
		<input type="checkbox"/>	採用権限のある者に男女双方が含まれている。
		<input type="checkbox"/>	新たな職域を目指す者に対し、知識や技術の習得を支援している。
		<input type="checkbox"/>	各種研修、教育機会に性別にとらわれない参加を支援している。
		<input type="checkbox"/>	実質的に一方の性に有利となっている人事制度や運用を見直している。
		<input type="checkbox"/>	その他()

仕事と家庭の両立を支援するための積極的な取組	育児休業	<input type="checkbox"/> 就業規則等に育児休業に関する規定がある。
		<input type="checkbox"/> 育児休業の対象となる子どもの年齢が1歳を超える。
		<input type="checkbox"/> 子1人につき取得可能な休業
		<input type="checkbox"/> 育児休業中の従業員への経済的援助制度がある。
		<input type="checkbox"/> 育児休業終了後の原職への復帰が就業規則等に明記されている。
	介護休業	<input type="checkbox"/> 就業規則等に介護休業に関する規定がある。
		<input type="checkbox"/> 取得可能な介護休業の期間が93日を超える。
		<input type="checkbox"/> 対象となる家族1人につき取得可能な介護休業の回数が2回以上である。
		<input type="checkbox"/> 対象となる家族の範囲が法の規定以上である。＜配偶者(事実婚を含む)、父母及び子、配偶者の父母、同居扶養の祖父母・兄弟姉妹・孫＞
		<input type="checkbox"/> 介護休業中の従業員への経済的援助制度がある。
		<input type="checkbox"/> 介護休業終了後の原職への復帰が就業規則等に明記されている。
	利用状況	<input type="checkbox"/> 育児休業
		<input type="checkbox"/> 介護休業
	育児関係	<input type="checkbox"/> 従業員の育児支援のための短時間勤務制度がある。
		<input type="checkbox"/> 従業員の育児支援のためのフレックスタイム制度、始業・終業時間の繰下げがある。
		<input type="checkbox"/> 従業員のための事業所内託児施設、育児サービス費用に対する補助・貸付制度がある。
		<input type="checkbox"/> 子の看護のための休暇制度がある。
		<input type="checkbox"/> 育児をする従業員の法定時間外労働、深夜労働の制限に関する規定がある。
		<input type="checkbox"/> 従業員の育児支援のための在宅勤務制度がある。
	介護関係	<input type="checkbox"/> 従業員の介護支援のための短時間勤務制度がある。
		<input type="checkbox"/> 従業員の介護支援のためのフレックスタイム制度、始業・終業時間の繰下げがある。
		<input type="checkbox"/> 介護サービス費用に対する補助・貸付制度がある。
		<input type="checkbox"/> 介護をする従業員の法定時間外労働、深夜労働の制限に関する規定がある。
<input type="checkbox"/> 従業員の介護支援のための在宅勤務制度がある。		
	<input type="checkbox"/> その他()	

男女共同参画による働きやすい職場づくりに向けた積極的な取組	推進体制・環境づくり	<input type="checkbox"/>	性別にとらわれない従業員の能力発揮や、仕事と家庭の両立促進が、経営や人事の方針、経営トップの意思として位置付けられている。
		<input type="checkbox"/>	男女共同参画に向けた取組の推進担当者を決めたり、プロジェクトチームを設けるなど、社内に推進体制を作っている、または、作ったことがある。
		<input type="checkbox"/>	男女共同参画の状況について社内の現状を把握するために、社員を対象としたアンケートや意識調査等を実施したり、意見交換の場を設けている。
		<input type="checkbox"/>	男女共同参画に向けた取組の具体的な目標(数値等)を定めたり、実施計画を作成している。
		<input type="checkbox"/>	性別にとらわれない従業員の能力発揮や、仕事と家庭の両立促進の必要性について、研修などによる管理職への徹底や従業員への情報提供を図っている。
		<input type="checkbox"/>	セクシュアル・ハラスメント等、従業員が抱える人権侵害に係る問題についての相談窓口や対処方法を定めている。
		<input type="checkbox"/>	半日単位で休暇が取れる、時間単位で休暇が取れる。
		<input type="checkbox"/>	残業の削減に努めている。
		<input type="checkbox"/>	その他()

(3) 制度改正に伴う見直し・検討事項

- 登録チェックリストを市HPで公開

登録チェックリストを市HPで公開することで、今後、働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい事業者に、取り組むべき具体的な事例として参考にしてもらう。

- 各事業者の取組内容の掲載方法を工夫

現在のHPは、登録事業者の一覧(事業区分ごと、登録順)を掲載し、各事業者の取組みを簡単に紹介するのみである。今後は、特徴ある取組みをしている事業者を定期的にピックアップし、その取組みを紹介する特集ページを作成する等、掲載方法を工夫する。

- 国の事業者登録制度よりも基準が緩やかであることを積極的にPR

国の事業者登録制度である「えるぼし」や「くるみん」等を今後取得する意欲はあるものの、現時点では要件を満たしていない事業所等に対し、その受け皿となる事業として積極的にPRし、登録事業者数の増加を目指す。

- 登録マークの変更

LGBT 要件を満たした際に交付する登録マークの変更(例えば、旗の部分をレインボーに変更)を検討する。



(4) 実施予定時期

平成30年4月1日

3 参考

(1) 国の事業者登録制度

① えるぼし認定

【制度趣旨】

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、女性の活躍推進企業として認定（えるぼし認定）を受けることができる。

認定企業を受けた企業は、認定マーク（愛称：えるぼし）を商品、広告、求人広告などに付けて、女性活躍推進企業であることをPRでき、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながるメリットがある。

【登録要件】

認定の段階

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト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当該基準に関連する取組みを実施し、その取組みの実施状況について厚生労働省のウェブサイト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 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト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当該基準に関連する取組みを実施し、その取組みの実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと

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

評価項目	基準値（実績値）
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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと
②継続就業	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 又は ii) 「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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
④管理職比率	i) 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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂） 又は ii) 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8割以上であること
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 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

注) 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こと（雇用形態が異なる場合を除く）

② くるみん認定、プラチナくるみん認定

【制度趣旨】

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策定・届出をした企業のうち、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す企業は、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができる。

認定企業を受けた企業は、認定マーク（愛称：くるみん、プラチナくるみん）を商品、広告、求人広告などに付けて、子育てサポート企業であることをPRでき、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながるメリットがある。

【登録要件】

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
<p>1. 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</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること</p> <p>5. 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</p> <p>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対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>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対す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%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><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</p>	<p>1～4 くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 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</p> <p>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対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上</p> <p>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対す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</p> <p><従業員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</p>

<p>利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、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</p> <p>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</p> <p>6. 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。</p> <p><従業員 300 人以下の企業の特例></p> <p>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。</p> <p>7. 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。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること</p> <p>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</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係</p>	<p>利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前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」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取</p>
--	---

<p>る目標を定めて実施していること</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p> <p>※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。</p> <p>10. 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</p> <p>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし 	<p>り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>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</p> <p>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%以上のいずれかを満たすこと</p> <p><従業員300人以下の企業の特例></p> <p>上記10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）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 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り組みの計画を策定し、これを実施していること</p> <p>12. くるみん認定基準10と同一</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	
--	--

(2) 他の地方自治体の事業者登録制度

① 札幌市 LGBT フレンドリー指標制度（参考資料5参照）

平成29年10月1日から制度開始

【制度趣旨】

LGBT に関する企業の取組みを推進することも目的として、LGBT に関する取組みを行う市内企業を募集し、その取組内容に応じて評価を実施し、札幌市 LGBT フレンドリー企業として登録する。

登録を受けた企業には、登録証を交付し、企業情報や取組内容について、市ホームページ等を通じて積極的に広報啓発を行う。

【対象事業者】

対象となる企業は、下記のいずれにも該当するもの

- ・札幌市内に事業所があること
- ・LGBT に対して理解があり、LGBT について支援又は配慮した取組みを行っていること
(企業とは、営利企業、公益法人、特定非営利活動法人、個人商店、医療機関等をいう。また、事業所とは、本店、支店、営業所等、対外的に独立して事業活動を営んでいると認められるものをいう)

【指標内容】

指標項目	取組事例
基本方針に関すること	企業の社内規定等に LGBT への差別やハラスメントの禁止に関する記述がある。
啓発に関すること	従業員向けに LGBT に関する研修やセミナーを実施している。
内部体制に関すること	従業員が LGBT に関する悩みを打ち明けられる体制がある。
福利厚生に関すること	同性パートナーへの福利厚生等が認められている。
配慮に関すること	LGBT の従業員または顧客に配慮した環境の整備やサービスがある。
協力連携に関すること	社外のイベントに協力または NPO 法人等と連携した取組がある。
その他	市長が適当と認めるもの。

【評価の方法】

取組みのある指標の項目数により、星の数で評価をする。

- ★(星1つ)・・・取組みが1～2項目
- ★★(星2つ)・・・取組みが3～4項目
- ★★★(星3つ)・・・取組みが5項目以上

② 主な政令指定都市の類似の制度例

都市名	事業名	選定等の基準										
		えるほし認定またはくるみん認定、プラチナくるみん認定、ユースエール認定取得	女活法に基づく一般事業主行動計画策定	役員に占める女性割合	管理職に占める女性割合	役員や管理職への女性の登用促進のための取組	その他「登用促進等」に関する項目	仕事と育児・介護を両立するための取組	ノー残業デーの設定など労働時間短縮に向けた取組	短時間正社員制度の導入	男性の育児・家事への参画促進に向けた取組	ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞・認証実績
札幌市	札幌市ワーク・ライフ・バランス取組企業認証制度							○	○	○	○	○
さいたま市	さいたま市CSRチャリティ企業認証制度 ※同制度は企業のCSR経営の普及・推進を図ることを目的としたもので、審査項目の一部に男女共同参画の視点が含まれていますが、当該項目を満たしていなくても他項目で一定水準に達していれば認証されるものとなっています。							○	○	○	○	
横浜市	よこはまグッドバランス賞		○		○	○	○	○	○	○	○	○
名古屋市	名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度		○	○	○	○	○	○	○	○	○	
大阪市	「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証制				○	○	○	○	○		○	○
岡山市	岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所認証制度	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
福岡市	福岡市社会貢献優良企業優遇制度（次世代育成・男女共同参画支援事業） ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト	○	○		○		○	○	○	○	○	○
熊本市	「子育て支援優良企業」認定制度							○				

※この表は、内閣府男女共同参画局において公表している「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成28年度）」の集計表15-2 男女共同参画等を推進している企業の登録・認定・認証、表彰制度の状況（都道府県・政令指定都市）に基づく。