

女性の活躍で さらなる企業の飛躍へ!



なぜ女性の活躍推進が必要なのか

令和3年女性の就業希望者



ニーズの多様化に対応するため、人材の確保・定着のためにも女性の活躍推進が重要です。

**ご存知
ですか**

女性管理職を雇用している事業所は、建設工事競争入札参加資格における格付評価項目が10点プラスになります！

女性活躍推進法が改正されました！

詳しくは、
裏面を
ご覧ください



建設工事競争入札参加資格における格付評価項目 (女性管理職雇用事業所の認定) の手続き

女性管理職を雇用している事業所は、簡単な手続きをするだけで、富士市が発注する建設工事の請負契約に係る競争入札資格における格付評価項目の加点対象となります！(10点プラスになります) ※1



手続きは簡単です！「女性管理職に関する報告書」※2に記入し、富士市役所3階市民活躍・男女共同参画課へ、直接又は郵送にて提出していただくだけです。

【問い合わせ】富士市市民部市民活躍・男女共同参画課 電話：55-2724

※1 認定は2年に1度になります。(例) 令和5年12月までに報告書を提出していただいた事業所に関しましては、令和6年4月1日から2年間の適用となります。10点加算されますが、必ずしもランクが上がるわけではありません。

※2 用紙は富士市のホームページからダウンロードできます。

女性活躍推進法が改正されました！

※正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

■ 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 (令和4年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

■ 女性活躍に関する情報公表の強化 (令和4年7月8日施行)

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績(8項目)
- ②男女の賃金の差異
- ③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績(7項目)

の①と③の区分から各1項目と、②について公表する必要があります。

※101人以上300人以下の事業者は①～③の区分の内1項目以上公表。

■ 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設(令和2年6月1日施行)

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設します。女性活躍を推進して選ばれる事業所へ！

認定マーク「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。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「プラチナえるぼし認定」として認定されます。



認定マーク「くるみん」「ユースエール」とは

くるみん認定は、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる企業に対し、『次世代育成支援対策推進法』に基づき、厚生労働大臣が認定する制度です。

ユースエール認定は、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を対象として、厚生労働大臣が認定する制度です。



※女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

また、「女性の活躍・両立支援総合サイト」では、業界内・地域内の事業所の取組が公表されていますのでご覧ください。