

令和 5 年度基準の主な変更点について

○認証基準の見直しについて(各項目の詳細は「記入の手引き」で確認してください)

- ・項目②③④⑤⑪⑫⑳㉔㉑㉓㉔の数値を更新
- ・項目⑯を変更

旧基準：社内コミュニケーション向上のための取組を行っている。

新基準：働きやすい職場づくりに向けた取組を行っている。

【変更概要】

これまでの取組に加え、女性に配慮した職場環境整備や女性の健康支援等についても基準達成となる選択肢として追加。

- ・項目㉑を変更

旧基準：過去1年間での入職者に占める女性比率が「54.8%」以上である。

新基準：過去 3 年間での正規の職員・従業員の新規就業者に占める女性比率が「46.2%」以上である。

【変更概要】

正規雇用の新規就業者（中途採用含む）に絞った女性比率を基準達成の要件に見直し。

- ・項目㉒を変更

旧基準：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。

新基準：経営者自らが女性活躍推進に取り組んでいる。

【変更概要】

ポジティブ・アクションに限らず、女性活躍やダイバーシティに関するトップの決意表明や率先行動を基準達成要件とするよう見直し。

- ・その他、項目の言い回し等を微修正

○更新申請および添付資料の省略について

更新申請が可能な申請期限を認証期間満了の 3 か月前から前日までとする（実施要綱第 8 条）

※添付資料省略を認めるのは更新申請時のみ

旧基準：認証企業が前条の認証期間が経過した後も引き続き認証を継続するには、認証期間満了の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。

新基準：認証企業が前条の認証期間が経過した後も引き続き認証を継続するには、認証期間満了の3か月前から前日までに第 4 条に定める申請手続きを行うものとする。

○申請方法の変更について

申請方法を「郵送、持参もしくはメール」から「原則しがネット受付サービス」に変更

(URL：<https://ttzk.graffer.jp/pref-shiga/smart-apply/apply-procedure-alias/23FG00040102>)

※オンラインによる手続きが難しい場合は、持参・郵送でも対応可

※申請様式についても申請手続きの効率化のため、ファイル種別および内容について一部見直しを実施

○女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の情報公表について

令和5年4月1日申請分より、女性活躍推進法に基づき、「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられている企業・団体等については、以下のとおり、その数値について、県HPにおいても本認証項目の公表と合わせて公表する（実施要綱第6条第3項）

対象：常用労働者が301人以上の企業・団体

| 基準 \ 規模 | 300人以下 | 301人以上 |
|-----------|--------------------|---|
| 基準⑳を満たす | 基準⑳公表任意 (従来どおり) | 女活法に基づく「男女の賃金の差異」※ の公表 + 基準⑳公表任意 |
| 基準⑳を満たさない | 公表しない (従来どおり) | 女活法に基づく「男女の賃金の差異」※ の公表 |

※女性活躍推進法に基づき、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」または自社ホームページ等で公表している「男女の賃金の差異」の情報

<県HPでの情報公表イメージ> ※イメージのため変更になる場合があります



付記事項については、スペースに限りがあるため、全文が掲載できない場合は、別途公表されている自社のHPや厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」へ誘導してください。

| 男女の賃金の差異 | | 【〇年〇月時点】 |
|----------|-------|---------------|
| 全労働者 | XX.X% | 【付記事項】 |
| 正社員 | YY.Y% | 〇〇〇 |
| 非正規 | ZZ.Z% | |

※本数値は女性活躍推進法等に基づく情報公表により算出された数値です

※ () 内および内側の円グラフは基準値です。基準値とは、項目達成のためのボーダーラインであり、国の統計調査等に基づく全国平均値です。

| 数値で見る女性活躍推進状況 | | |
|---------------------|------------------------|--|
| 平均勤続年数の男女差 | 3年 (4年以内) | 勤続年数の男女差が小さい企業です。 |
| 毎月の平均残業時間 | 3時間 (10.8時間以内) | 毎月の平均残業時間(所定外労働時間)が短い企業です。 |
| 男性を100とした場合の女性の平均賃金 | 95ポイント (74.3ポイント以上) | 年間の平均賃金の男女差(男性を100とした時の女性の割合)が小さい企業です。 |

⋮