

山県市女性活躍応援地域創出事業

アンケート調査結果報告書

平成30年12月3日

1. 調査概要

調査目的	岐阜県エクセレント企業へのヒアリング調査結果をもとに検討した「山県市版女性活躍認定指標」の認定項目案・認定基準案について、 <u>市内企業・営業所の実態に即しているか</u> どうかを把握すること
調査対象者	市内企業・営業所のうち、従業員5人以上の企業200社
抽出方法	山県市商工会会員企業および帝国データバンク調査対象企業（金融を除く）から、業種を対象とした層化抽出法（比例割当）により抽出 ※業種によってはもともとの対象企業数が理論値に満たない業種もある
調査期間	平成30年10月19日～11月12日
調査手法	郵送配布・郵送回収
回収数	59通（回収率29.5%）

2. 前提

◇本調査では、山県市の産業構造にあわせた調査とするために層化抽出法を採用している。

産業分類	母数 ※金融業を除く	構成比(A)	抽出数(200×A) 【理論値】	送付数	回収数 ※業種無回答を除く	構成比
農林水産業	23	4.5%	9	6	4	6.8%
鉱業	1	0.2%	0	0	0	0.0%
建設業	61	12.0%	24	50	15	25.4%
製造業	174	34.3%	69	77	25	42.4%
運輸業、郵便業	7	1.4%	3	7	0	0.0%
卸売業、小売業	81	15.9%	32	19	2	3.4%
不動産業	7	1.4%	3	0	0	0.0%
サービス業	55	10.8%	22	19	4	6.8%
宿泊業、飲食サービス業	41	8.1%	16	10	1	1.7%
教育、学習支援業	6	1.2%	2	0	0	0.0%
医療、福祉	52	10.2%	20	12	6	10.2%
無回答					2	3.4%
	508	100.0%	200	200	59	100.0%

(注)母数は平成26年経済センサス-基礎調査 確報集計 事業所(従業員5人以上)に関する集計より

3-1. 評価－評価の流れ

認定基準の決定 : 認定項目のうち、複数の基準を調査した項目について、調査結果をもとに基準を決定する



認定項目の決定 : 調査を実施した20項目の認定項目の中から、指標に採用する項目（15項目以上）を決定する



認定段階の決定 : 3段階の認定段階を決定する

3-2. 評価－認定基準評価の目的・手法

目 的	認定項目ごとの認定基準を決定する												
評価手法	20項目の認定項目について、アンケート調査結果を踏まえ、項目ごとの認定基準を決定する。												
手法詳細	複数の認定基準があるものについて、 山県市の産業特性や評価点を踏まえて、適切な基準を決定する。 ＜評価点算出方法＞ ①Q1（４段階評価で認定基準ごとの現状や意向を調査） <table><tr><td>「既にできている」</td><td>⇒＋３点</td><td></td></tr><tr><td>「簡単にできそう」</td><td>⇒＋２点</td><td></td></tr><tr><td>「頑張ればできそう」</td><td>⇒＋１点</td><td></td></tr><tr><td>「難しい」</td><td>⇒▲１点</td><td><u>回答者全員の平均点</u></td></tr></table> ②Q2（個別選択肢により認定基準ごとの現状や意向を調査） 認定基準ごとに想定実現率（実施済／全回答者）を算出	「既にできている」	⇒＋３点		「簡単にできそう」	⇒＋２点		「頑張ればできそう」	⇒＋１点		「難しい」	⇒▲１点	<u>回答者全員の平均点</u>
「既にできている」	⇒＋３点												
「簡単にできそう」	⇒＋２点												
「頑張ればできそう」	⇒＋１点												
「難しい」	⇒▲１点	<u>回答者全員の平均点</u>											

3-3. 評価－認定項目評価の目的・手法

目 的	15項目以上 の認定項目を決定する
評価手法	調査した20項目の認定項目について、 ①項目の重要度 【貴市の意向・判断】 ②難度（市内企業の実態）【アンケート調査結果】 の2軸から評価する。ただし、 <u>優先順位は①>②とする。</u>
手法詳細	①項目の重要度 国内の潮流、山県市の政策理念との合致、 項目達成による企業の発展性 等を考慮して、 2段階評価を実施する。 ※RANK 2：最重要 RANK 1：重 要 ②難度（市内企業の実態） アンケート調査結果をもとに、3段階評価を実施する。 ※RANK S：評価点1～2点 or 想定実現率30～70% RANK A：評価点2点超 or 想定実現率70%超 RANK B：評価点1点未満 or 想定実現率30%未満

3-4. 評価－認定段階評価の目的・手法

目 的	<u>成熟度別の3段階</u> の認定段階を決定する
評価手法	決定した19項目の認定項目について、 認定指標の活用方法や将来めざす姿を見据えて、 成熟度別の3段階の認定段階を決定する
手法詳細	①活用方法 ・市内企業・事業所の女性活躍・WLBの取組度合いを周知し、人材確保（特に女性正社員）につなげる ・女性活躍・WLBの取組みに消極的な市内企業・事業所に好事例を横展開することで地域全体の気運を高める 等 ②将来めざす姿 ・市民誰もが、自分のライフスタイルやキャリア志向に合った職場環境でやりがいを持って働くことができる ・市内企業が、十分な人手を確保でき、男女問わず活躍できる多様性を持った職場環境を構築し、持続的に発展する 等 ⇒ ①・②を見据えた認定段階を決定

4-1. 認定基準の評価

	認定項目
経営基盤	【経-①】 経営者の自覚
	【経-②】 取組みの周知
労働環境整備	【労-①】 従業員ニーズの把握
	【労-②】 職場研修
	【労-③】 働きやすい職場環境
	【労-④】 業務管理体制
	【労-⑤】 相談しやすい職場づくり
	【労-⑥】 従業員の健康づくり
	【労-⑦】 インターンシップ

	認定項目
ワーク・ライフ・バランス推進	【ワ-①】 年休取得単位
	【ワ-②】 年休取得促進策
	【ワ-③】 多様な休暇制度
	【ワ-④】 所定外労働時間削減
	【ワ-⑤】 育児休業取得
	【ワ-⑥】 育児・介護復帰支援
	【ワ-⑦】 多様な働き方
	【ワ-⑧】 家族親睦支援
	【ワ-⑨】 子育て支援
女性活躍推進	【女-①】 女性のキャリアアップ支援
	【女-②】 企業内推進体制

4-2. 認定基準の評価＜認定基準案…単独＞

認定項目	認定基準	【参考】評価点
【労-①】従業員ニーズの把握	労働環境改善やワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍推進のために、年に1回以上、従業員のニーズを把握していますか。	+ 1.3 点
【労-④】業務管理体制	子供の発熱などの突発事態でも、円滑に業務を進められる業務管理体制がありますか。※複数担任制や業務マニュアルの整備などにより、従業員間で業務を共有化。	+ 1.9 点
【労-⑤】相談しやすい職場づくり	若手従業員や女性従業員が気軽に相談できる社内環境を整備していますか。※相談相手として、相談となる窓口担当者や仕事の指導員、仕事のことや人間関係を相談できる先輩従業員などに任命。	+ 1.8 点
【労-⑥】従業員の健康づくり	従業員の健康づくりを支援する取組を実施していますか。※食生活の改善、運動機会の提供、保健指導・特定保健指導（メタボリックシンドロームの改善）などの実施。	+ 1.5 点
【ワ-①】年休取得単位	年次有給休暇を半日単位や時間単位で取得することができますか。 （注）時間単位については、5日以内で労使協定で定める必要がある。	+ 2.1 点
【ワ-②】年休取得促進策	年次有給休暇が取りやすい雰囲気をつくり、取得を促していますか。※年休計画表の作成や、連続休暇取得状況の把握とチェックなどの実施。	+ 1.9 点
【ワ-④】所定外労働時間削減	所定外労働時間削減に向けた取組をしていますか。※月に何日かノー残業デーを設ける、所定外労働のチェック体制を整える、勤務間インターバル制度を導入するなどの実施。	+ 1.9 点
【ワ-⑧】家族親睦支援	家庭を大切にする社内の雰囲気づくりのため、年1回以上、次の支援をしていますか。※子ども参観日（特定の部署のみでも可）や家族参加型の親睦行事、結婚記念日・子どもの誕生日等の特別手当（食事代支給等）などの実施。	+ 1.2 点

【評価点】既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数①＞

認定項目	認定基準案	評価点
【経-①】経営者の自覚	経営者自らが、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の大切さを理解し、社内外に発信しているか。※会議、朝礼、社内報、ホームページなどで発信。	+ 1.3 点
	経営者がワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について学ぶため、推奨する資料を読んでいるか。	想定実現率 76.5%
	経営者がワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について学ぶため、外部の研修を受講しているか。	想定実現率 46.3%



認定項目	認定基準	評価点
【経-①】経営者の自覚	経営者自らが、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の大切さを理解し、社内に発信していますか。※発信方法は、会議、朝礼、社内報など。	—
評価理由	経営者が資料を読み、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の大切さを理解することは難しいことではない。ただし、経営者だけが理解しても意味がなく、それを発信してこそ意味を持つ。しかし、中小企業では、社内への発信は容易だが、ホームページがないなど社外への発信のハードルが高い企業もあり、本指標の認定が対外発信効果を持つため社内発信にとどめる。	

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数②＞

認定項目	認定基準案	評価点
【経-②】取組の周知	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進への取組方針と支援体制を定めていますか	+ 0.7 点
	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進への取組方針と支援体制を、全従業員に対して周知できていますか ※周知方法は、ハンドブック、会議、社内システムなど	+ 0.9点



認定項目	認定基準	評価点
【経-②】取組の周知	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進への取組方針と支援体制を <u>定め</u> 、全従業員に対して周知できていますか ※周知方法は、ハンドブック、会議、社内システムなど	－

評価理由	取組方針や支援体制を定めることは、取組みの第一歩となる。その上で、社員へ分かりやすい形で周知し、会社一丸となって取り組むことが重要となる。 この項目の難度はRANKBとなるため、取組方針、支援体制、周知内容の例示など、サポートが必要となる可能性がある。
------	---

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数③＞

認定項目	認定基準案	評価点
【労-②】職場研修	①年に1回以上、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する従業員向けの社内研修を実施していますか ※全従業員の研修受講が望ましいですが、管理職、女性など、毎年対象を替えての実施でも可 ※社内研修のほか、異業種との交流会の開催も可	+ 0.6 点
	②従業員がワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について学ぶため、推奨する資料を読ませることはできますか	想定実現率 84.3%
	③従業員がワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について学ぶため、外部の研修を受講させることはできますか（一部社員を含む）	想定実現率 59.3%

認定項目	認定基準	評価点
【労-②】職場研修	年に1回以上、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する従業員向けの社内研修を実施していますか。 ※全従業員の研修受講が望ましいですが、管理職、女性など、毎年対象を替えての実施でも可 ※社内研修のほか、異業種との交流会の開催も可 ※研修用資料は山県市で提供予定	—

評価理由	社員に研修を受講させることについては、③より約6割程度の企業で実施可能とみられるが、実際に実施するとなると、日程の都合などにより参加率はこれより低くなると考えられる。①より、研修実施状況としては難度がRANK Bと現状では難しいが、②資料を読むことはハードルが低いとみられるため、山県市で研修用の推奨資料を提供すること（予定）で実施しやすい環境を整え、この資料をもとに社内研修を実施してもらう。
------	---

【評価点】既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数④＞

認定項目	認定基準案	評価点
【労-③】働きやすい職場環境	職場をきれいに保っていますか	+2.3点
	女性が働きやすい環境を実現していますか ※事務所・工場の備品・設備などについて、高さや重さを変えるなど、女性が働きやすい職場環境になるよう取り組んでいますか ※女性が作業しやすい方法・やり方への変更や、工程の見直しを実施していますか	+1.7点
	女子トイレと女子更衣室を設置していますか	+1.2点



認定項目	認定基準	評価点
【労-③】働きやすい職場環境	女性が働きやすい環境を実現していますか ※事務所・工場の備品・設備などについて、高さや重さを変えるなど、女性が働きやすい職場環境づくり ※女性が作業しやすい方法・やり方への変更や、工程の見直し	+1.7点
評価理由	「きれいに保つ」は難易度が低く、「女子トイレ・更衣室」は物理的な制約などにより、すべての企業が実施できるとは限らない。 「働きやすい環境」は、それぞれの企業で事業所・工場の労働環境を見直すきっかけになり、解決策も様々であると考えられることから、取り組みやすく、効果の高い基準であると思料する。	

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑤＞

認定項目	認定基準案	評価点
【労-⑦】インターンシップ	インターンシップ（高校生以上の学生や主婦等の職場体験）を実施していますか	
	1年以内に実施した	想定実現率 26.8%
	過去3年のうちに実施したことがある	想定実現率 14.3%



認定項目	認定基準	評価点
【労-⑦】インターンシップ	インターンシップ（高校生以上の学生や主婦等の職場体験）を、1年に1回以上実施していますか	想定実現率 26.8%
評価理由	厳しい基準とはなるが、昨年度事業で主婦向けインターンシップ事業を実施したことや、継続的な取り組みが重要であることを踏まえ、上記基準とする。	

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑥＞

認定項目	認定基準案	評価点
【ワ-③】多様な休暇制度	法定外の特別有給休暇制度を1種類設けていますか	想定実現率 88.7%
	法定外の特別有給休暇制度を2種類以上設けていますか	想定実現率 69.8%



認定項目	認定基準	評価点
【ワ-③】多様な休暇制度	法定外の特別有給休暇制度を2種類以上設けていますか ※特別有給休暇とは、年次有給休暇などの法定休暇とは別に利用できる休暇 ※例えば、年末年始休暇、夏季休暇、結婚休暇、誕生日などの記念日休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、慶弔休暇、子の学校行事参加休暇、自己啓発休暇、がん治療休暇、不妊治療休暇など ※法定休暇とは、年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、生理休暇、子の看護休暇の6種類	想定実現率 69.8%
評価理由	多くの企業が2種類以上設けているものの、設けていない企業も4分の1ほどある。基準として採用することで底上げを図る。	

※「想定実現率」については、「現状設けていないが今後設けられる」と回答した企業を、現状設けている企業の割合に応じて振り分けている。

【評価点】既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑦＞

認定項目	認定基準案（女性）	評価点	認定基準案（男性）	評価点
【ワ-⑤】育児休業取得	女性の育児休業制度を就業規則に明記していますか	+1.9点	男性の育児休業制度を就業規則に明記していますか	+1.2点
	過去3年間で女性従業員の育児休業等取得率は何%でしたか		過去3年間で男性従業員の育児休業等取得日数は何日でしたか	
	1%～24%	想定実現率84.5%	延べ1日	想定実現率46.6%
	25%～49%	想定実現率46.6%	延べ2日	想定実現率46.6%
	50%～74%	想定実現率37.9%	延べ3日以上	想定実現率25.9%
	75%以上	想定実現率37.9%		

認定項目	認定基準	評価点
【ワ-⑤】育児休業取得	男性・女性ともに育児休業制度を就業規則に明記し、かつ1年以内の取得者がいますか。ただし、対象者となる従業員がいなかった場合には取得者がゼロでも可とします。	－
評価理由	回答は二極化。エクセレントより若干低くすることで、底上げを図る。また、対象者不在の場合はクリアするという救済策を付与。	

※「想定実現率」については、「対象者がいない」と回答した企業を、現状の取得実績の割合に応じて振り分けている。

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑧＞

認定項目	認定基準案	評価点
【ワ-⑥】育児・介護復帰支援	育児・介護休業をしている従業員に対して、定期的に連絡を取っていますか ※書類のやりとり時などに、ただ書類を送るだけでなく、電話で話すなど	+1.4点
	育児・介護休業をしている従業員がスムーズに職場復帰できるよう、研修・面談・教育訓練などを実施していますか ※タイミングとしては、休業前、休業中、復帰の直後など	+1.2点



認定項目	認定基準	評価点
【ワ-⑥】育児・介護復帰支援	育児・介護休業をしている従業員がスムーズに職場復帰できるよう、研修・面談・教育訓練などを実施していますか。 ※タイミングとしては、休業前、休業中、復帰の直後など	+1.2点
評価理由	復帰時の面談であれば十分に実現可能である。復帰する社員の不安解消や、今後の対応なども決められるため。	

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑨＞

認定項目	認定基準案	評価点
【ワ-⑦】多様な働き方	多様な働き方ができるよう、次のような制度を設けていますか ※育児休業（2歳以上）、介護休業、短時間勤務制度（育児の場合は3歳以上）、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度、在宅勤務、所定外労働の免除（育児の場合は3歳以上）など	+1.1点
	多様な働き方のための制度を、利用した人がいますか	+0.5点



認定項目	認定基準	評価点
【ワ-⑦】多様な働き方	多様な働き方ができるよう、次のような制度を設けていますか ※育児休業（2歳以上）、介護休業、短時間勤務制度（育児の場合は3歳以上）、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度（注）、在宅勤務、所定外労働の免除（育児の場合は3歳以上）など （注）定められた勤務時間帯のなかで始業時間と終了時間を自由に決められる制度	+1.1点
評価理由	利用については、本人の希望もあるため難しいケースがあると想定される。今回は制度の設置を評価項目とする。	

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑩＞

認定項目	認定基準案	評価点
【ワ-⑨】子育て支援	子連れ出勤、学童保育料の助成、保育料の助成などの支援を行っていますか	+0.1点
	従業員が優先して利用できる、保育施設（事業所内保育所など）を運営していますか	▲0.8点



認定項目	認定基準	評価点
【ワ-⑨】子育て支援	子連れ出勤、学童保育料の助成、保育料の助成などの支援を行っていますか	+0.1点

評価理由	保育施設の運営は「難しい」と回答した企業が過半数を超えた。金銭的な負担も大きく、現実的には難しいと判断。
------	--

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑪＞

認定項目	認定基準案	評価点
【女-①】女性のキャリアアップ支援	個々の女性従業員のニーズを把握していますか ※昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについて	+ 1.3 点
	昇格を望む女性従業員に対して、男性従業員と同等の支援や人事考課などを実施していますか	+ 1.3点
	女性の管理職がいますか	+ 1.2 点
	非正規（パートなど）の従業員に対して、本人に能力と希望がある場合、正社員へ登用していますか	+ 1.8 点

認定項目	認定基準	評価点
【女-①】女性のキャリアアップ支援	個々の女性従業員の昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについてのニーズを把握し、昇格を望む女性従業員に対して、男性従業員と同等の支援や人事考課などを実施していますか。 ※ニーズとは、昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについて	—
【女-②】正社員登用	非正規（パートなど）の従業員に対して、本人に能力と希望がある場合に正社員へ登用する制度があり、3年以内に実際に登用した実績がありますか。 ※対象者がいなければ制度があれば可	+ 1.8 点

評価理由	最低限のニーズ把握も評価点が低い（実現できている企業が少ない）一方で、ニーズ把握だけでは次のステップアップにつながりにくいため、人事考課等の男女差をなくすことを基準とする。また、非正規の正社員登用はキャリアアップ支援と視点は違うが重要であり、認定項目として新設する。
------	---

【評価点】既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

4-3. 認定基準の評価＜認定基準案…複数⑫＞

認定項目	認定基準案	評価点
【女-③】企業内推進体制	女性の昇格、スキルアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、担当者を任命し、年に1回以上取り組んでいますか	+0.8点
	女性の昇格、スキルアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、プロジェクトチームを設置し、年に1回以上取り組んでいますか	+0.3点



認定項目	認定基準	評価点
【女-③】企業内推進体制	女性の昇格、スキルアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、担当者を任命し、年に1回以上取り組んでいますか	+0.8点

評価理由	エクセレント企業の認定基準はプロジェクトチームでの活動が基準であるが、山県市内企業での実施はハードルが高く、まずは第一歩として担当者の任命を基準とする。
------	--

【評価点】 既にできている⇒+3点、簡単にできそう⇒+2点、頑張ればできそう⇒ + 1点、難しい⇒▲1点

5-1. 認定項目の評価①

【重要度】RANK2（最重要）RANK1（重要）

【難度】RANK S（中）RANK A（低）RANK B（高）



エクセレントと同程度



エクセレントを緩和



山県市独自

	認定項目	認定基準	重要度	難度	採否
経営基盤	【経-①】経営者の自覚 	経営者自らが、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の大切さを理解し、社内に発信していますか。 ※発信方法は、会議、朝礼、社内報など	RANK 2	RANK S	採用
	【経-②】取組みの周知 	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進への取組方針と支援体制を定め、全従業員に対して周知できていますか。 ※周知方法は、ハンドブック、会議、社内システムなど	RANK 2	RANK B	採用
労働環境整備	【労-①】従業員ニーズの把握 	労働環境改善やワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍推進のために、年に1回以上、従業員のニーズを把握していますか。	RANK 2	RANK S	採用
	【労-②】職場研修 	年に1回以上、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する従業員向けの社内研修を実施していますか。 ※全従業員の研修受講が望ましいですが、管理職、女性など、毎年対象を替えての実施でも可 ※社内研修のほか、異業種との交流会の開催も可 ※研修用資料は山県市で提供予定	RANK 2	RANK S	採用
	【労-③】働きやすい職場環境 	女性が働きやすい環境を実現していますか。 ※事務所・工場の備品・設備などについて、高さや重さを変えるなど、女性が働きやすい職場環境づくり ※女性が作業しやすい方法・やり方への変更や、工程の見直し	RANK 2	RANK S	採用
	【労-④】業務管理体制 	子供の発熱などの突発事態でも、円滑に業務を進められる業務管理体制がありますか。 ※複数担任制や業務マニュアルの整備などにより、従業員間で業務を共有化	RANK 2	RANK S	採用
	【労-⑤】相談しやすい職場づくり 	若手従業員や女性従業員が気軽に相談できる社内環境を整備していますか。 ※相談相手として、相談となる窓口担当者や仕事の指導員、仕事のことや人間関係を相談できる先輩従業員などに任命	RANK 2	RANK S	採用
	【労-⑥】従業員の健康づくり 	従業員の健康づくりを支援する取組を実施していますか。 ※食生活の改善、運動機会の提供、保健指導・特定保健指導（メタボリックシンドロームの改善）などの実施	RANK 1	RANK S	採用
	【労-⑦】インターンシップ 	インターンシップ（高校生以上の学生や主婦等の職場体験）を、1年に1回以上実施していますか。	RANK 1	RANK B	採用

5-1. 認定項目の評価②

【重要度】RANK2（最重要）RANK1（重要）

【難度】RANK S（中）RANK A（低）RANK B（高）



エクセレントと同程度



エクセレントを緩和



山県市独自

	認定項目	認定基準	重要度	難度	採否
ワーク・ライフ・バランス推進	【ワ-①】年休取得単位	年次有給休暇を半日単位や時間単位で取得することができますか。 （注）時間単位については、5日以内で労使協定で定める必要がある	RANK 2	RANK A	採用
	【ワ-②】年休取得促進策	年次有給休暇が取りやすい雰囲気をつくり、取得を促していますか。 ※年休計画表の作成や、連続休暇取得状況の把握とチェックなどの実施	RANK 2	RANK S	採用
	【ワ-③】多様な休暇制度	法定外の特別有給休暇制度を2種類以上設けていますか。 ※特別有給休暇とは、年次有給休暇などの法定休暇とは別に利用できる休暇 ※例えば、年末年始休暇、夏季休暇、結婚休暇、誕生日などの記念日休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、慶弔休暇、子の学校行事参加休暇、自己啓発休暇、がん治療休暇、不妊治療休暇など	RANK 1	RANK S	採用
	【ワ-④】所定外労働時間削減	所定外労働時間削減に向けた取組をしていますか。 ※月に何日かノー残業デーを設ける、所定外労働のチェック体制を整える、勤務間インターバル制度を導入するなどの実施など	RANK 2	RANK S	採用
	【ワ-⑤】育児休業取得	男性・女性ともに育児休業制度を就業規則に明記し、かつ1年以内の取得者がいますか。ただし、対象者となる従業員がいなかった場合には取得者がゼロでも可とします。	RANK 2	RANK S	採用
	【ワ-⑥】育児・介護復帰支援	育児・介護休業をしている従業員がスムーズに職場復帰できるよう、研修・面談・教育訓練などを実施していますか。 ※タイミングとしては、休業前、休業中、復帰の直後など	RANK 1	RANK S	採用
	【ワ-⑦】多様な働き方	多様な働き方ができるよう、次のような制度を設けていますか。 ※育児休業（2歳以上）、介護休業、短時間勤務制度（育児の場合は3歳以上）、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度、在宅勤務、所定外労働の免除（育児の場合は3歳以上）など	RANK 2	RANK S	採用
	【ワ-⑧】家族親睦支援	家庭を大切にする社内の雰囲気づくりのため、年1回以上、次の支援をしていますか。 ※子ども参観日（特定の部署のみでも可）や家族参加型の親睦行事、結婚記念日・子どもの誕生日等の特別手当（食事代支給等）などの実施	RANK 1	RANK S	不採用
	【ワ-⑨】子育て支援	子連れ出勤、学童保育料の助成、保育料の助成などの支援を行っていますか。	RANK 1	RANK B	不採用

5-1. 認定項目の評価③

【重要度】RANK2（最重要）RANK1（重要）

【難度】RANK S（中）RANK A（低）RANK B（高）



エクセレントと同程度



エクセレントを緩和



山県市独自

	認定項目	認定基準	重要度	難度	採否
女性活躍推進	【女-①】キャリアアップ支援 	個々の女性従業員の昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについてのニーズを把握し、昇格を望む女性従業員に対して、男性従業員と同等の支援や人事考課などを実施していますか。 ※ニーズとは、昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについて	RANK 2	RANK S	採用
	【女-②】正社員登用 	非正規（パートなど）の従業員に対して、本人に能力と希望がある場合に正社員へ登用する制度があり、3年以内に実際に登用した実績がありますか。 ※対象者がいなければ制度があれば可	RANK 1	RANK S	採用
	【女-③】女性活躍推進体制 	女性の昇格、スキルアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、担当者を任命し、年に1回以上取り組んでいますか。	RANK 1	RANK B	採用

6－1. 認定段階の評価方法【再掲】

①活用方法

- ・市内企業・事業所の女性活躍・WLBの取組度合いを周知し、人材確保（特に女性正社員）につなげる
- ・女性活躍・WLBの取組みに消極的な市内企業・事業所に好事例を横展開することで地域全体の気運を高める 等

②将来めざす姿

- ・市民誰もが、自分のライフスタイルやキャリア志向に合った職場環境でやりがいを持って働くことができる
- ・市内企業が、十分な人手を確保でき、男女問わず活躍できる多様性を持った職場環境を構築し、持続的に発展する 等

⇒ ①・②を見据えた認定段階を決定

6-2. 認定段階案

⇒ **案②を採用**

案
①

認定項目の達成（認定）数で区別する

(例) 第1段階 19項目中5項目達成
第2段階 19項目中8項目達成
第3段階 19項目中10項目達成

【メリット】 企業にとってわかりやすい

【デメリット】 項目が偏るリスクがある
(女性活躍推進の項目が無着手でも第3段階となる)

【導入事例】 岐阜県ワークライフバランス推進エクセレント企業認定制度

案
②

大項目（経営基盤等）ごとに必要達成数を設定する

(例) 第1段階 経営基盤で2項目＋労働環境整備で3項目以上
第2段階 第1段階＋WLB推進で3項目以上
第3段階 第2段階＋女性活躍推進で1項目以上

【メリット】 企業の幅広い取組を促すことが可能

【デメリット】 女性活躍推進の項目が達成できない企業は第3段階として認定されない

【導入事例】 健康経営優良法人2019（中小規模部門）認定制度

6-3. 認定段階案-詳細

考え方：第3段階では重要度RANK 2（最重要）の項目をすべて満たす

第1段階 (働きやすい企業)	経営基盤 + 労働環境整備 2項目 / 2項目 (うち、重要度RANK 2 2項目) 3項目以上 / 7項目 (うち、重要度RANK 2 5項目)	エクセレント 認定項目取得数  ...1~4項目
第2段階 (WLBを 推進する企 業)	経営基盤 + 労働環境整備 2項目 / 2項目 (うち、重要度RANK 2 2項目) 5項目以上 / 7項目 (うち、重要度RANK 2 5項目) + WLB推進 3項目以上 / 7項目 (うち、重要度RANK 2 5項目)	 ...3~8項目 -----  &  ... 6~8項目
第3段階 (女性活躍 をめざす企 業)	経営基盤 + 労働環境整備 2項目 / 2項目 (うち、重要度RANK 2 2項目) 5項目以上 / 7項目 (うち、重要度RANK 2 5項目) + WLB推進 5項目以上 / 7項目 (うち、重要度RANK 2 5項目) + 女性活躍推進 1項目以上 / 3項目 (うち、重要度RANK 2 1項目)	 ...4~8項目 -----  &  ... 8~11項目
第4段階 (女性が活躍 する企業)	岐阜県ワークライフバランス推進エクセレント企業 えるぼし認定企業	 ...15項目

7. アンケート回答企業 認定段階

	充足すべき認定項目数	アンケート回答企業	市内事業所 (想定)
第0段階	—	54社 (91.5%)	465社 (91.5%)
第1段階 (働きやすい企業)	経営基盤 2項目 / 2項目 + 労働環境整備 3項目以上 / 7項目	1社 (1.7%)	9社 (1.7%)
第2段階 (WLBを推進する企業)	経営基盤 2項目 / 2項目 + 労働環境整備 5項目以上 / 7項目 + WLB推進 3項目以上 / 7項目	0社 (0.0%)	0社 (0.0%)
第3段階 (女性活躍をめざす企業)	経営基盤 2項目 / 2項目 + 労働環境整備 5項目以上 / 7項目 + WLB推進 5項目以上 / 7項目 + 女性活躍推進 1項目以上 / 3項目	4社 (6.8%)	34社 (6.8%)

(注) 市内事業所数は平成26年経済センサスにおける従業員5人以上の市内事業所数(508社)