

「ひょうご女性活躍推進企業認定制度」の創設（ひょうごミモザ企業）

作成年月日	令和4年11月17日
作成部局課室名	県民生活部 男女青少年課

県内企業の女性活躍を促進するための制度を創設

- ・企業が自己診断により、現状を数値化・見える化し、課題や今後の取り組むべき方向性等を確認
- ・一定基準に達した企業を県が認定。SDGsにもリンクする、女性が活躍する職場づくりに積極的に取り組む企業として広くPR

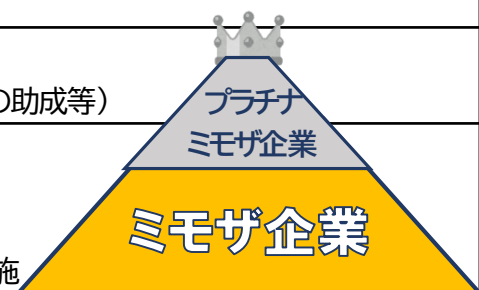
〔背景〕 ① R4.4から女性活躍に係る計画策定義務が従業員101人以上の事業者に拡大。既に対象企業の約99%が策定済一方、計画は作ったものの具体的な行動に移せていない企業も多い。特に中小企業は難しさを感じている。
 ② 丸マルの一つである民間企業等の女性管理職比率は15.4%(H29)で目標(25%(R7))の達成に向け取組の加速化が必要
 ③ 企業の取組の指標となる国の「えるぼし認定」は基準が厳しくハードルが高い。(県内認定企業は30社のみ (R4.6末))
 ④ 女性活躍推進に取り組んでいる企業を若者等にわかりやすくアピールすることは、県内企業への就職促進にもつながる。
※女性活躍の推進は、企業のイメージアップ、従業員のモチベーションアップにつながる



ミモザは国連が定めた「国際女性デー(3/8)」(1977年制定)のシンボル

■制度の概要

1 認定機関	兵庫県（神戸市内の企業については神戸市と連携実施）
2 評価項目	中小企業が認定をめざしやすい「4つの柱・20項目」で構成（別紙参照）
3 認定要件	①チェックシートによる自己評価 ②県の支援施策とのリンケージも評価（アクション宣言、女性更衣室等の環境整備、不妊治療費の助成等）
4 認定区分	<p>【ミモザ企業】 全項目の7割（14項目）以上を達成【年50社程度】</p> <p>【プラチナミモザ企業】 全項目達成+先導的な取組を実施【年10社程度】 他社のお手本になる取組、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の取組を実施</p>
5 認定の流れ	<p>企業が自己診断 → 基準を満たしている企業が県または神戸市に申請 → 審査・認定（年2回募集） ※認定期間3年 → 公表 ※プラチナミモザ企業等は公表時に、女性従業員が自社の取組を発表</p> <p>※基準を満たしておらず、今後認定をめざす企業は男女共同参画センターに相談⇒専門員が訪問し、助言指導</p>
6 認定企業へのインセンティブ	①認定マークの使用（女性活躍・SDGs推進企業として対外的にアピール） ②県の特設サイトで積極的にPR（プラチナミモザ企業は動画又は写真付きで掲載） ③プラチナミモザ企業等は、合同就職フェアへの出展、女性活躍企業フォーラム等で紹介



県内企業の女性活躍を加速化

県 ひょうご女性活躍推進企業認定 (ひょうごミモザ企業)

◆取組状況を4つの柱・20項目でシンプルに評価し見える化。取り組みやすい内容で企業の「やる気」を応援

- ①企業の取組姿勢（3項目）
- ②キャリア形成支援（3項目）
- ③女性の登用促進（4項目）
- ④女性の定着促進（処遇改善・多様な働き方支援）（10項目）



プラチナミモザ企業

ミモザ企業

ミモザ企業

項目の7割以上を達成した企業

プラチナミモザ企業

全項目達成+先導的な取組

認定を目指す企業には
相談支援や講師を派遣

「これからミモザ」
の企業を応援！

ステップ・アップ!!

ステップ・アップ!

県内企業



●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・提出した企業 約1,600社
(従業員101人以上義務付け)

【課題】対象企業の99%が計画策定済だが、具体的な行動に移せていなかったり、取組の**進み具合の把握が難しい**と感じる企業が多い。

●従業員100人以下の中小企業

【課題】行動計画を策定している企業は少なく、女性活躍の取組に難しさを感じている企業が多い。



国

えるぼし認定
プラチナえるぼし認定



認定企業を受けている企業は
まだまだ少ない!

- ・全ての評価項目が2年連続で改善していること等が必要
- ・県内認定企業は30社のみ
(プラチナえるぼし企業は無)

◆若者にわかりやすくアピール
県内企業への就職促進にも
つなげる

- ・認定マークの使用
- ・県特設サイト等でPR
- ・SDGs推進企業としてもPR



「がんばるミモザ」
の企業をPR!

ひょうごSDGs認証事業(R5～予定)



県内中小企業のSDGsに係る取り組みを県が評価・認証する制度を通じて、SDGs先進県を目指す

※ミモザ企業・WLB認定企業はプラス評価



ひょうご女性活躍推進企業認定

【ひょうごミモザ企業】
(自己評価→認定)

女性活躍の促進

企業の取組姿勢

キャリア形成支援

女性の登用促進

女性の定着促進
(処遇改善) 等



多様な働き方推進

休暇・休業制度

子育て・介護支援

職場の意識改革

ワーク・ライフ・バランス認定企業
(宣言→認定→表彰)

「仕事」と「生活」の調和

～仕事も生活も充実～

業務内容の見直し、効率化

風通しのよい職場づくり

ボランティア活動など地域活動への参加を後押し 等








女性活躍推進法に基づく企業の取組を応援

「いきいきプラン2025」(兵庫県男女共同参画プラン)に掲げる数値目標の達成

■認定項目(4つの柱・20項目)

柱	項目	取組内容等
<1> 企業の取組姿勢 <ul style="list-style-type: none"> ・トップが方針を明示 ・女性活躍に取り組む企業風土を形成 	① 女性活躍に向けた取組方針の従業員への明示	(取組例) ・HPや社内報などに女性活躍の取組を掲載 ・企業HP内に女性活躍専用ページを設置 等
	② 職場の状況把握、課題分析・対応	(取組例) ・従業員へアンケートや聞き取りを実施 ・課題分析や課題解決に向けた話合いの場を設定 等
	③ トップ、リーダーの行動宣言	*兵庫県「わたしからアクション宣言」の実施 (誰もが自分らしく働ける職場づくりに取り組む行動宣言)
<2> キャリア形成支援 <ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員が自らのキャリアデザインを考える機会を提供 ・女性活躍実現のための環境づくり ・従業員の声を聞く体制の構築 	④ 女性のキャリアアップに向けた取組	(取組例) ・女性従業員向けのキャリア形成研修を実施及び外部セミナーへの参加(女性活躍、D&I等) ・メンター制度の導入、ロールモデルをHP等で発信 等
	⑤ 女性活躍に向けた職場の意識改革	(取組例) ・管理職向けの意識改革セミナー等の実施 ・男性の家事育児参加を促進する制度や取組 等
	⑥ 従業員の希望する働き方の応援	(取組例) ・従業員が希望するライフプランやキャリアデザインを実現する取組 ・働き方に関する従業員の希望を制度化 等
<3> 女性の登用促進 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性の割合を段階的に増やす ・技術職やデジタル分野等女性が少ない職種への採用を拡大 ・企業の取組を社内外に共有し、女性活躍への意識を広げる 	⑦ 管理職(部長・課長級相当職)に占める女性の割合	※過去3年間の平均が産業別全国平均値以上
	⑧ 係長相当職に占める女性の割合	※過去3年間の平均が産業別全国平均値以上
	⑨ 正規雇用における女性採用比率	※前年度の正規雇用における女性採用比率が50%以上 または、過去3年間で同比率が増加している
	⑩ 女性登用等に関する取組を社内外に開示	(取組例) ・HPや社内報などに、女性登用率や採用比率を掲載 ・女性登用率の目標値や達成状況を社内外に開示等



柱	項目	取組内容等	
<p>< 4 > 女性の 定着促進</p>	<p>処遇・定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の雇用環境の格差を是正 ・新卒者等の職場への定着を支援する仕組みの構築 	<p>① 女性(正規従業員)の平均勤続年数</p> <p>※前年度の男性の平均勤続年数に対する女性平均勤続年数の割合が産業別全国平均値以上 (女性従業員のみ企業は女性の平均勤続年数が産業別全国平均値以上)</p>  <p>② 賃金格差(平均賃金の割合)</p> <p>※前年度の男性の平均賃金に対する女性平均賃金の割合が全国平均値以上</p> <p>③ 非正規から正規への転換</p> <p>※過去3年間に非正規から正規に転換した女性従業員がいる (女性職員が全員正規職員であればもちろんクリア)</p>  <p>④ 新卒者の職場定着に向けた取組</p> <p>(取組例) ・管理職が定期的に面談を実施 ・人材育成の方針を定め、計画的に教育を実施する 等</p>	
	<p>多様な働き方の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が希望に応じ働き方を選択できる制度の構築 ・多様な働き方を支える制度・体制の構築 	<p>⑤ 希望の職種・勤務地での配置</p> <p>※過去3年間に、本人の希望に応じ、職務や勤務地を限定した従業員がいる</p>	<p>⑥ 多様な働き方の実現</p> <p>※過去3年間でテレワークや在宅勤務、フレックスタイムなど、場所や時間に捉われない働き方を実現した従業員がいる</p> 
		<p>⑦ 時間外労働(正規従業員)</p> <p>※前年度の正規従業員の法定時間外労働が月平均45時間未満</p>	
		<p>⑧ 子育てや介護等のための休暇・休業制度の利用</p> <p>※過去3年間に、子育てや介護、ボランティアのための休暇・休業制度を利用した従業員がいる</p>	
<p>⑨ 男性の育児休業取得</p> <p>※前年度における男性育休取得率が全国平均値以上</p>			
<p>⑩ 環境整備・経費援助(従業員支援に関する県施策等とのリンケージ)</p> <p>(取組例) ・事業所内に保育所や託児スペースを設置 ・男女別のトイレ・更衣室を設置 ・出産、育児に要する経費の援助 ・介護に要する経費の援助 ・不妊治療に要する経費の援助 ・ひとり親世帯に対する援助 ・奨学金の返還支援 ・「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」を取得 ・「ひょうご産業SDGs推進宣言」で目指すゴールに『ジェンダー平等の実現』を掲げている 等</p>			

*⑮、⑲など、現在、対象者がいない企業については、制度を採用時や従業員に周知するなど活用に向けた積極性を評価する

「ひょうごミモザ企業」認定マーク



ひょうご

女性活躍推進企業認定

ミモザ企業

〈デザインコンセプト〉

女性の横顔をモチーフに、社会で、家庭で、さまざまな役割をこなす、女性ならではの多様で柔軟なアイデアが生まれゆくイメージを表しています。

ひょうご女性活躍推進企業 第1期 募集スタート!

募集期間 2023年1月20日(金)まで(第1期分)
 ※令和5年度より、年2回募集します。

対象企業 県内に本社または主たる事務所を有する
 企業・団体等

認定メリット

認定マークが使えます。

■ 企業HPや名刺に認定マークを使用し、女性活躍・SDGsに取組む企業としてPRできます。

積極的にPRします!

■ 県の特設サイトで企業名や取組内容に加え、各企業HPのリンクを掲載するなど、積極的にPRします。

人材確保にも。

■ プラチナミモザ企業は、合同就職フェアへの出展、女性活躍企業フォーラム等で紹介します。

【問い合わせ・申請先】

<神戸市外の事業者>

兵庫県県民生活部男女青少年課 男女共同参画班 tel:078-362-3160

<神戸市内の事業者>

神戸市企画調整局 男女共同参画センター tel:078-361-6977

オンライン申請可能!



➤ 申請方法など詳しくはこちらからご覧ください。

ひょうご女性活躍推進企業認定 (ひょうごミモザ企業) 自己評価シート

【企業名】 > 直接入力 ○×産業株式会社	【業種】 > プルダウンから選択 製造業
【従業員数】 > 直接入力 53名	【※製造業の場合のみ】 > プルダウンから選択 (製造業) パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷・同関連業

記載例

柱	項目及び取組内容例	自己評価 記入欄	産業別 全国平均値	達成状況 (自動入力)	添付書類
1 企業の取組姿勢	1 女性活躍に向けた取組方針を従業員に明示している 【例】HPや社内報などに女性活躍の取組を掲載、HP内に女性活躍専用ページを設置 等	○		○	計画や社内通達等取組内容が確認できる資料
	2 女性活躍に向け職場の状況を把握し、課題分析及び課題解決への対応を実施している 【例】従業員アンケートや聞き取りの実施 課題分析及び課題解決に向けた話し合いの場を設定 等	×			アンケート結果等取組内容がわかる資料
	3 兵庫県「わたしからアクション宣言」を実施している https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/action.html			○	企業HP等宣言を発信していることがわかる資料
2 キャリア形成支援	4 女性のキャリアアップに向けた取組を実施している 【例】女性従業員向けのキャリア形成研修を実施または外部セミナーへの参加 メンター制度の導入、ロールモデルの発信 等	○		○	研修名・研修対象・研修内容・参加者数等実績のわかる資料
	5 女性活躍に向けた職場の意識改革を実施している 【例】管理職向けの意識改革セミナーの実施 男性の家事育児参加を促進する制度や取組の実施 等	○		○	従業員への説明資料等取組内容がわかる資料
	6 従業員が希望する働き方を応援する仕組みがある 【例】従業員が希望するライフプランやキャリアデザインを実現する取組 働き方に関する従業員の希望を制度化 等	×			面談案内等取組内容がわかる資料
	7 管理職(部長・課長級相当職)に占める女性割合の過去3年間の平均が、産業別の全国平均値以上である	16.6 %	8.1 %	○	別添様式
3 女性の登用促進	8 係長相当職に占める女性割合の過去3年間の平均が、産業別の全国平均値以上である	18.9 %	12.4 %	○	別添様式
	9 前年度における正規雇用の女性の採用比率が50%以上、または、過去3年間で同比率が増加している	○		○	別添様式
	10 女性登用等に関する取組を社内外に開示している 【例】HPや社内報などに管理職への女性登用率や男女の採用比率などを掲載 女性登用率などについて目標値や達成状況を社内外に開示 等	×			企業HPの写し、社内報等取組内容がわかる資料
	11 前年度における男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合が、産業別の全国平均値以上である 【女性従業員みの企業】 前年度における女性の平均勤続年数が、産業別の全国平均値以上である	69.6 %	75.5 %		別添様式
4 女性の定着促進	12 前年度における男性の平均賞与に対する女性の平均賞与の割合が、全国平均値以上である	70.2 %	75.2 %		別添様式
	13 過去3年間で、非正規従業員から正規従業員へ転換した女性従業員がいる	×			別添様式
	14 正社員として採用した新卒者(新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行う者を含む)に対し、職場定着に向けた取組を行っている 【例】管理職が定期的に面談を実施/人材育成の方針を定め、計画的に教育を実施 等	○		○	別添様式 人材育成方針等取組内容がわかる資料
	15 過去3年間で、本人の希望に応じ、職務や勤務地を限定した従業員がいる	○		○	別添様式
	16 過去3年間で、テレワークや在宅勤務、フレックスタイムなど、場所や時間に捉われない働き方を実現した従業員がいる	○		○	別添様式
	17 前年度における正規従業員の法定時間外労働(法定休日労働時間を含む)の合計時間数の月平均が45時間未満である	8.7 時間	45.0 時間	○	なし
	18 過去3年間で、子育てや介護、ボランティア活動のための休暇・休業制度を利用した従業員がいる	○		○	別添様式
多様な働き方の支援	19 前年度における男性育児取得率が全国平均値以上である	100.0 %	14.0 %	○	別添様式
	20 職場環境の整備・従業員に対する経費援助を行っている 【例】事業所内に保育所や託児スペースを設置/男女別トイレ・更衣室を設置 出産、育児、介護、不妊治療に要する経費の援助 ひとり親世帯(シングルマザー等)に対する援助 奨学金の返還支援 「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」を取得 「ひょうご産業SDGs推進宣言」で目指すゴールに『ジェンダー平等の実現』を選択 等	○		○	パンフレット等取組内容が確認できる資料
	達成状況合計				14

※⑭、⑯など、現在、対象者がいない企業については、制度を採用時や従業員に周知するなど活用に向けた積極性を評価
認定申請の可否 ※20項目中14項目(7割)達成が認定ラインとなります 可