

もっと進めたい！女性活躍！

～えるぼし認定・くるみん認定という次のステップ～

概要 | 取組を「見える形」にする制度

女性活躍推進に向けた取組を進めていく中で、次の目標として位置づけられるのが、えるぼし認定・くるみん認定です。これらの認定制度は、女性活躍や仕事と子育ての両立に関する取組を、客観的な基準で評価し、社会に示す仕組みです。職場の見直しや改善の積み重ねを、「見える成果」として社会に示すステップとして活用できます。

メリット | 認定がもたらす具体的な効果

えるぼし認定・くるみん認定を取得することで、社内外に向けて取組を「見える化」できるだけでなく、実務面でも次のようなメリットが期待できます。

- ・採用活動における企業の信頼性・魅力の向上
- ・多様な人材（女性・若年層等）の応募促進
- ・社内の取組の整理・定着による意識改革
- ・企業イメージ・ブランド力の向上
- ・公共調達（入札・契約等）における加点点評価
- ・日本政策金融公庫等における金融面での優遇措置

令和8年4月から、
えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に
女性の健康支援に関する基準を追加する
えるぼしプラス認定と
プラチナえるぼしプラス認定
の制度も始まります。

認定は単なる評価ではなく、人材戦略と経営戦略の両面にプラスとなる制度として活用できます。さらに、認定取得を目標として職場改革を進められることも、えるぼし認定・くるみん認定の大きなメリットの一つです。現状分析から行動計画の策定、取組の実施・公表までを段階的に整理しながら進めることで、取組が属人的にならず、計画的で継続的な女性活躍推進につながります。

▶各認定制度の詳細は厚労省の「女性活躍推進法特集ページ」をご確認ください。



(厚労省HP)

市の主な取組紹介

相模原市男女共同参画研修等支援事業

「女性が活躍できる職場はどのように作ればいいのか？」など、市内の事業者等が開催する女性活躍を含む男女共同参画の推進に関する研修に、専門の講師を無料で派遣します。社内研修の一環としてお役立てください。

お問い合わせ 人権・男女共同参画課 ☎042-769-8205

仕事と家庭両立支援推進企業表彰

仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組み、その成果をあげている市内に本社または主たる事業所を置く企業等を表彰しています。

取組例：事業所内託児施設の設置、年次有給休暇取得率の向上の工夫、男性の育児休業取得支援、配偶者出産休暇制度の導入、女性の活躍できる場の創出、在宅勤務制度の導入 など

お問い合わせ 産業支援・雇用対策課 ☎042-769-8238

認定取得企業支援事業

子育て世代の従業員に向けた職場環境の改善や、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）の取得を目指す企業の取組に対して、その経費の一部を補助します。

お問い合わせ 産業支援・雇用対策課 ☎042-769-8238

公共調達における優遇措置

本市発注の工事契約において、男女共同参画や女性活躍へ取り組む事業所を優遇します。○入札参加登録における工事業者の主観的評価にて、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」を策定している事業者へ加点するほか、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している事業者へ加点します。

○総合評価方式の入札において、次世代育成支援対策推進法または女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している場合に加点します。

○評価型入札の4型（技術者雇用・育成型）において、女性技術者を雇用している事業者へ加点します。

お問い合わせ 契約課 ☎042-769-8217



(市HP)

▶その他の取組を含め、各取組の詳細は市ホームページをご確認ください。



どう動き出そう!?

さあ、動き出そう。
女性が輝く「さがみはら」へ。

女性が輝く企業へ まずは一步から

女性活躍の推進は新たなフェーズへ！
ぜひ一歩踏み出してみましょう！

女性活躍推進法が新しくなります！

ポイント

- 令和8年3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年3月31日までに延長。
- これまで従業員数301人以上の企業に義務付けられていた「男女間賃金差異」について、101人以上の企業に公表義務を拡大。また、新たに「女性管理職比率」の公表を義務付け。
- 女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）への配慮を明確化。
- プラチナえるぼし認定の要件が追加。

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

詳細は、厚生労働省のホームページをご確認ください。

さあ、動き出そう！ どう動き出そう!?

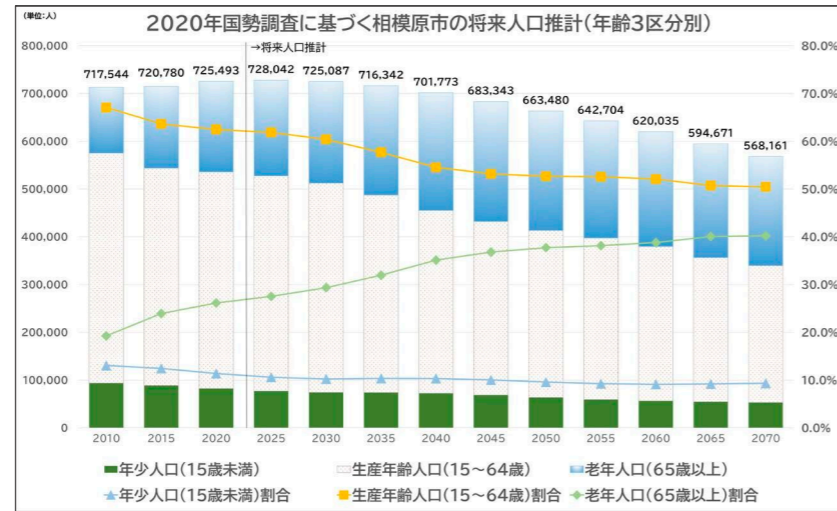
なぜ「女性活躍」を推進するの？ - 構造変化と環境変化 -

相模原市の将来人口推計によると、総人口は今後減少に転じ、生産年齢人口（15～64歳）は人数・割合ともに大きく減少していきます。一方で、高齢者人口の割合は今後も増加を続ける見込みです。この人口構造の変化は、地域の企業活動に直接的な影響を及ぼします。人手不足は一時的な課題ではなく、今後も続く構造的な問題として捉える必要があります。

人口構造の変化だけでなく、ビジネスを取り巻く環境も大きく変化しています。DX化への対応、グローバルな競争の激化、価値観・ニーズの多様化などの外部変化に対応するには、多様な人材がその能力を最大限発揮することができる、しなやかな企業経営が必要です。

人口減少社会における企業の人材戦略

こうした中で企業に求められているのは、新たな人材の確保と同時に、今いる人材が力を発揮し続けられる職場を整えることです。とりわけ人口減少社会において人材の多様化を進めるためには、まず今いる人材が活躍できる土台づくりが欠かせません。「定着し、活躍し続けられるか」という視点が、これからの企業経営では重要になります。



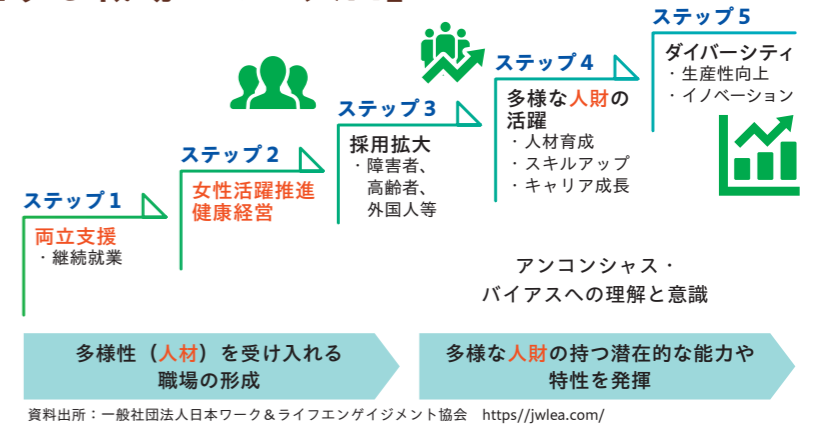
何から始めればいいのか？ できることから始めよう！ ～最初の一步～

女性活躍の推進と聞くと、「特別な制度が必要なのではないか」「何から手をつければよいのか分からない」と感じる企業も少なくありません。しかし、女性活躍推進は、いきなり完成形を目指すものではありません。多様な人材が活躍できる職場づくりのためのプロセスの一つとして、できることから段階的に取り組むことが大切です。

女性活躍は、多様な人材が活躍する職場への「入口」

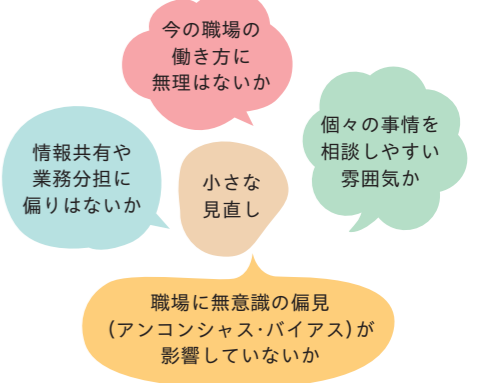
多様な人材が活躍できる職場づくりの最初の段階が、ステップ1-両立支援と、ステップ2-女性活躍の推進です(右図参照)。今いる人材、そして女性が働きやすくなることで、職場全体の土台が整っていきます。

そして、女性活躍推進を通じて整えた職場の仕組みは、女性だけでなく、より多様な人材を受け入れ、活かすための基盤となります。女性活躍はゴールではなく、多様な人材が定着し、力を発揮できる職場づくりへとつながる入口の取組です。



最初の一步は「職場の分析」 - 強みと課題を明確に -

女性活躍推進の最初の第一歩は、職場を分析し、自社の強みと課題を明確にすることです。その上で、強みを活かしながら、できることから職場の「仕組み」を小さく見直していくことが重要になります。分析に基づく見直しは、感覚や思い込みではなく、共通の事実をもとに職場の対話を生み、個人の事情として捉えられがちだった課題を、仕組みの問題として整理する視点を育てます。こうした小さな見直しの積み重ねが、人材の定着や働きやすさの向上につながり、企業の成長やイノベーションを支える好循環を生み出します。



【企業事例①】 職場分析から始める、実践的な職場改革事例

(製造業・従業員14名/うち女性7名)

最初の一步

職場分析を実施！⇒強みと課題を整理！

【強み】

- ・従業員同士が互いの事情を尊重し合う風土
- ・安全で清潔な職場環境への意識
- ・定時退社を前提とした働き方が根づいている

【課題】

- ・子育てや通院など突発的な事情への制度的な対応が十分でない
- ・製造現場において、性別を問わず働きやすい環境整備の余地がある

【できることから仕組みを見直し】

- *工場環境の工夫
⇒10kg単位の商品を5kg単位に分けて運びやすくし、女性作業員も活躍
- *就業時間中の中抜け制度の整備
⇒子育てや通院等、時間単位で業務中断が可能理由は問わず、互いを尊重
- *定時退社を基本とした働き方の定着
⇒退社後の予定の確保が可能

その結果、仕事と生活のバランスを大切にすることが職場に広がり、従業員エンゲージメントの向上に加え、離職率の低下やパート社員の正社員化が進むといった成果が生まれました。小さな見直しを重ねることで、Well-beingと人材定着、さらには業績向上にもつながる実践的な職場改革となりました。

【企業事例②】 えるぼし認定に繋がる職場改革の事例

(建設業・従業員25名)

最初の一步

職場分析を実施！⇒強みと課題を整理！

【強み】

- ・柔軟な働き方を受け入れる土壌
- ・社員同士の支援意識が高い

【課題】

- ・管理職層に女性が少ない
- ・キャリア形成に関する情報共有の不足
- ・「現場は男性」という無意識の偏見

【できることから仕組みを見直し】

- *柔軟な働き方の整備
⇒子育てリモートワーク、時短勤務制度の導入
- *女性管理職がロールモデルとなる環境づくり
⇒女性管理職自ら介護休業、有給休暇を取得
- *キャリア支援の充実
⇒女性管理職候補向けの研修、メンター制度

こうした見直しを重ねる中で、役割の固定観念が徐々に見直され、社員同士の対話や相互理解が深まってきました。その結果、男性の育児休業取得も進み、性別を問わず仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整いました。現在では、これらの取り組みが評価され、えるぼし認定・くるみん認定を取得しています。

女性だけの施策ではなく、職場分析→小さな見直し→好循環を通じて、組織全体の働き方改革と人材定着につながりました。