

■女性の活躍企業確認シートの取組項目

「A」で2項目、「B」で3項目、「C」で2項目の取組を実施していると申請可能

A トップの意識表明及び推進体制の整備

取組内容	
1	女性の活躍促進に向けた組織トップの考えが宣言され、管理職をはじめ労働者に有効な周知がなされている。
2	女性の活躍に関する計画(※)を策定し、自社Webページ等で公表している。
3	女性活躍に関するアンケート調査等を実施し、自社の現状把握や課題分析を行っている。
4	女性の活躍を含めたダイバーシティに関する担当部署やプロジェクトチームの設置など推進体制を整備しているか、又は女性の活躍に取り組む責任者を選任している。
5	過去5年以内に管理職の意識改革を図るため、女性の採用・職域拡大や管理職登用等女性の活躍の必要性の理解を促す管理職向けの研修などの取組を行っている。
6	男女間賃金格差の主な要因である男女間の管理職比率や勤続年数による違いなど、女性活躍推進法に基づく情報公表項目よりもさらに詳細な情報を算出した上で、女性活躍推進法に基づく情報公表項目である男女の賃金の差異を算出、公表している。

※「計画」には、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』に基づく一般事業主行動計画を含む。

C 仕事と家庭の両立支援

取組内容	
1	育児・介護休業法で定めた基準を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度や子の看護等休暇制度・介護休暇制度のいずれかを導入している。
2	育児や介護に関する休業後の復帰に当たっての支援を行っている。
3	有給休暇取得日数を増やす取組や、残業時間を減らす取組を行っている。
4	男性の家事・育児参画を進めるため、育児・介護休業法を上回った取組(育児休業を取得しやすい雇用環境整備等)や男性社員の家庭生活への主体的な関わりの推奨を行っている。
5	ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方(フレックスタイム、時差出勤、テレワーク、在宅勤務等)に対応する制度があるか、又は過去5年以内に事例がある。
6	セクシュアルハラスメント等の相談窓口を社内でも明示するとともに、女性相談者を配置する等、相談しやすいよう工夫している。
7	労働者の育児・介護の支援(事業所内保育所の設置、保育・介護・家事支援サービス利用に対する手当の支給等)を行っている。
8	愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録をしている(申請日現在、有効期間である)。



◀「あいち女性輝きカンパニー」
認証ロゴマーク

B 募集・採用拡大、職域拡大、登用、育成(能力向上)

取組内容	
1	募集資料・求人広告・会社案内・Webページ等の中で、女性の活躍を伝えるなど、女性の応募を増やす取組を行っている。
2	常時雇用する女性正規労働者数が過去5年間で5%以上増加している。
3	個人の能力に応じて非正規雇用から正規雇用になる制度があるか、又は過去5年以内に女性の事例がある(派遣労働者の雇入れ含む)。
4	育児や介護のために退職した正規労働者の、正規労働者への再雇用制度があるか、又は過去5年以内に事例がある。
5	女性が少ない職域に女性を配置するための取組を行っているか、又は女性がいない職域がない。
6	女性にとって使いやすい器具、設備等の導入(例:トイレや休憩室の整備、荷物を運搬する際の補助的な器具の装備等(※いづれかひとつでもよい))や作業方法、作業工程の見直しを行っている。
7	自己申告制度、社内公募制度等によって、配置希望を反映できる制度がある。
8	女性管理職の登用目標を設定している。又は過去5年以内に女性管理職登用に向けた取組を行っている。
9	過去5年以内に社内報や研修を通じて女性のロールモデルの紹介をしている。又はメンター制度がある。
10	過去5年以内に女性の登用に向けて、女性自身のやる気や能力が向上するような研修などの取組を行っている。
11	女性管理職が、過去5年間で5%以上増加している。
12	女性の役員が一人以上いる(申請日現在)。
13	常時雇用する正規労働者のうち、女性の割合が、過去5年間、継続して40%以上である。
14	女性管理職が、過去5年間、継続して40%以上である。

あいち女性輝きカンパニー 優良企業表彰



あいち女性輝きカンパニー認証企業のうち、
女性の活躍に向けた取組をより積極的に推進
し、他の模範となる企業等を表彰します。

- 区 分／優秀賞
- ① 301人以上の部
 - ② 300人以下・一般の部
 - ③ 300人以下・建設業の部
 - ④ 300人以下・製造業の部

奨励賞 [50人以下程度の企業で該当がある場合のみ]

*常時雇用する労働者数

● 応募／企業からの応募または推薦

● 募集時期／年1回(4月～5月頃)