女性の活躍促進マニュアル

愛知県県民文化局男女共同参画推進課
〒460-8501（住所不要）

TEL（052）954-6657　FAX（052）954-6951
E-mail：danjo@pref.aichi.lg.jp

2017年9月発行
2018年6月一部改訂
2019年6月一部改訂
2020年9月一部改訂
2022年7月一部改訂
2023年6月一部改訂
2024年7月一部改訂
2025年7月一部改訂
2026年7月一部改訂

愛知県

「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指します!

企業等での女性の活躍は、
この地域の発展・成長を支えていく重要なカギとなります。
愛知県では、働く場における女性の
「定着」と「活躍」の拡大に向けて、
積極的な取組を進めてまいります。

このマニュアルは
- ○ **女性の活躍の必要性、メリット**
- ○ **企業の取組事例**
- ○ **愛知県の企業応援施策・情報**

を掲載しています。

企業等での女性の活躍に向けて
ぜひ、ご活用ください。

目　次

1. 愛知県の現状から考える
女性の活躍の必要性 03

2. 企業経営と女性活躍に関する調査 06

3. 女性の活躍によるメリット
今後の経営戦略を握るカギ 07

4. 愛知県内の企業が実施する
女性の活躍に向けた取組 09

5.「あいち女性の活躍促進プロジェクト」 15

6.「女性の活躍促進宣言」の募集 17

7.「あいち女性輝きカンパニー」の認証 19

8.「女性の活躍促進コーディネーター」の派遣 27

9. 女性活躍推進法 29

10. 愛知県・国の認定・登録制度 30

11. 雇用する上でのルール 31

12. 助成金・相談窓口一覧 33

1

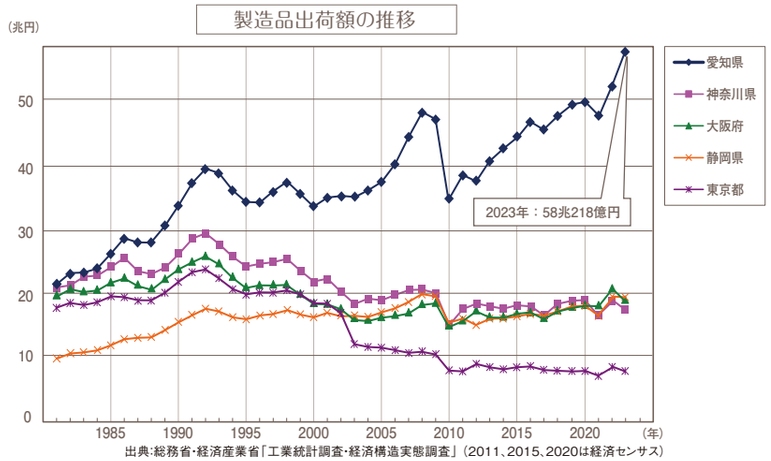
愛知県の現状から考える女性の活躍の必要性

愛知県に広がる将来的な人材不足

愛知県は、製造品出荷額等が47年連続日本一（2023年：58兆218億円）であり、10業種が全国シェア1位である等、産業集積日本一であることに加え、高速道路・新幹線・名古屋港・中部国際空港等の陸・海・空の優れた交通条件が整っており、近い将来、東京－名古屋間を40分で結ぶリニア中央新幹線も開業予定である等、更なる発展が見込まれています。

一方で、日本の経済・産業をリードする地域であるがゆえに、将来的な人材不足が懸念されています。

製造品出荷額の推移



出典：総務省・経済産業省「工業統計調査・経済構造実態調査」（2011、2015、2020は経済センサス）

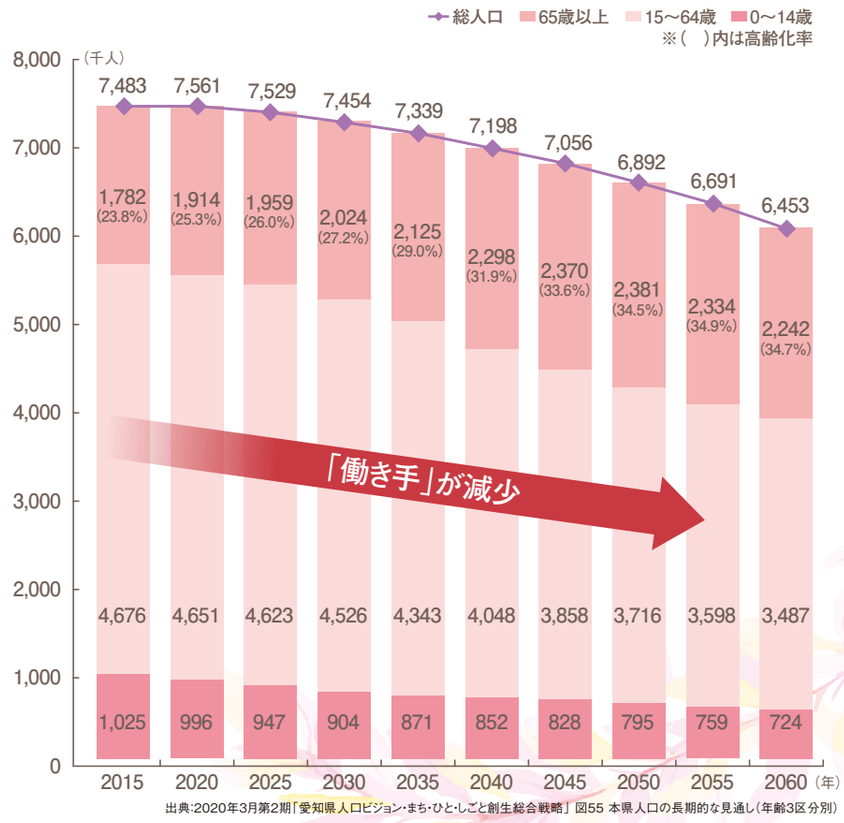
解説 女性だけでなく、男性も当事者意識を持ち問題と向き合うことが大切

まず「女性の活躍」というテーマについて、女性だけの問題として捉えないことが重要です。女性の意識改革や女性が働きやすい職場づくりだけを推し進めようとしても、職場において現状では多数派である男性が蚊帳の外に置かれてしまい、当事者として問題意識を持つことができないからです。男性の育児参画や働き方改革も合わせて進めていく必要があるでしょう。男性が当たり前に家庭で活躍するようにならなければ、女性が社会において真に活躍することはないのです。

愛知県では少子高齢化の進展による人口の減少に伴い、労働力の中心となる生産年齢人口（15歳～64歳）の大幅な減少が見込まれています。これにより企業ではさらに人材不足が深刻化し、収益の減少などが生じることとなります。

実際に人材不足が日本経済を支える県内企業にも広がっており、今後を見越した試みが求められています。

愛知県の年齢別人口の推移



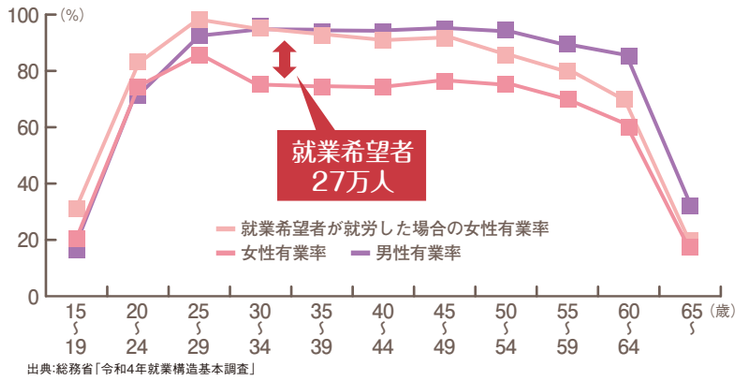
出典：2020年3月第2期「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」図55 本県人口の長期的な見通し（年齢3区分別）

「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向けて

女性の年齢階級別有業率のグラフは、30代を谷とする「M字カーブ」を描いており、愛知県は特にその谷が深い状況にありました。「令和4年就業構造基本調査」では、30代の有業率が前回調査と比較して上昇したことで、男性の年齢階級別有業率のグラフが示す「台形型」に近付きつつあるものの、愛知県の女性の就業希望者は27万人と依然として多いのが現状です。

県は、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように、「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指して、取組を進めています。

年齢階級別有業率（愛知県）

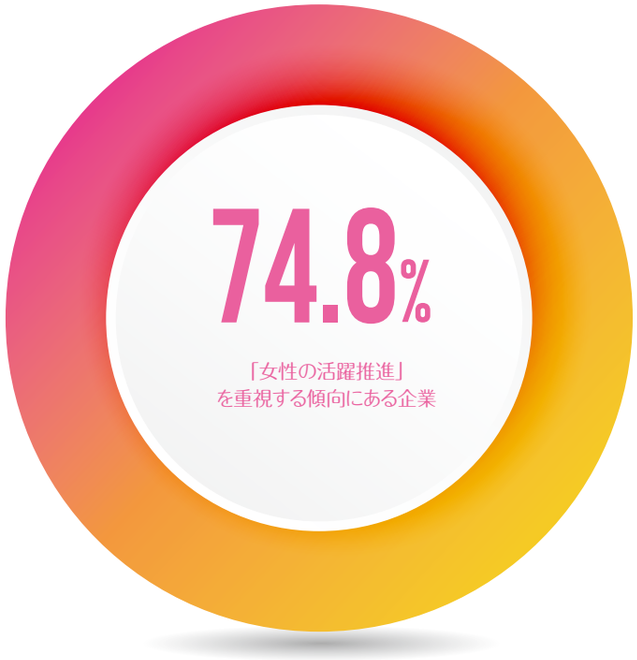


出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

解説 年功序列の縦社会から、価値観を認め合う多様性社会の時代へ

かつての日本企業は、組織における人員構成を同質化することで成長してきました。長時間働くことのできる企業戦士ばかりを集め、また年功序列制によって強固な縦社会による企業風土を作り上げてきました。しかしそれは労働人口が増えることが前提の仕組みでした。長時間働けない、また前述のような企業風土についていけない人が辞めてしまっても、すぐに代わりを雇うことができたからです。

しかし現代は多様性の時代。人々の価値観は男女の間だけでなく、同じ性別であっても価値観はさまざまになってきました。働く人がみな企業戦士を目指している時代ではなくなったのです。



出典：愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」（2024年）

多くの企業が重視している「女性の活躍推進」

愛知県では、企業における女性活躍に対する認識や取組状況等を把握するため、県内企業等へ、「企業経営と女性活躍に関する調査」を実施。

その結果、女性の活躍推進を「重視している」・「やや重視している」企業が7割を超え、女性の活躍推進の必要性を感じている企業が多いことが分かりました。

また、この5年間の女性正社員数・女性管理職数の変化をみると、女性の活躍促進を「重視している」「やや重視している」企業では、女性正社員数・女性管理職数が増加していると回答した割合が高くなっています。

女性の活躍推進に取り組んでいる理由は、「優秀な人材を確保するため」（65.8%）、「多様な人材の活用を図るため」（58.8%）が多くなっています。

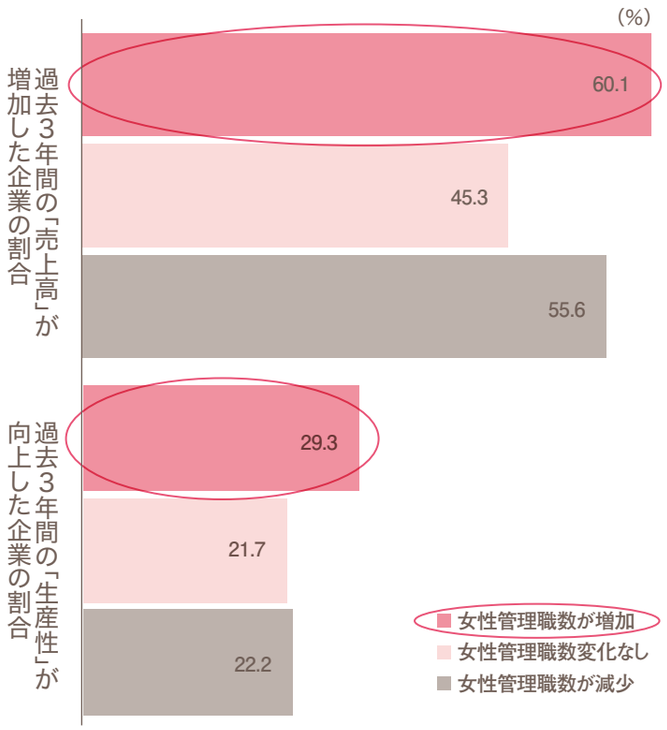
3

女性の活躍によるメリット
今後の経営戦略を握るカギ

女性管理職数増加の企業ほど業績が向上

過去5年間で女性管理職数が「増加」した企業のうち、過去3年間の「売上高」「生産性」が上昇したと回答した企業の割合は、女性管理職数が「変化なし」「減少」と回答した企業より高くなっており、女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上する傾向がみられます。

女性管理職数の増加（この5年間）と業績（過去3年間）の関係



出典:愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2024年)

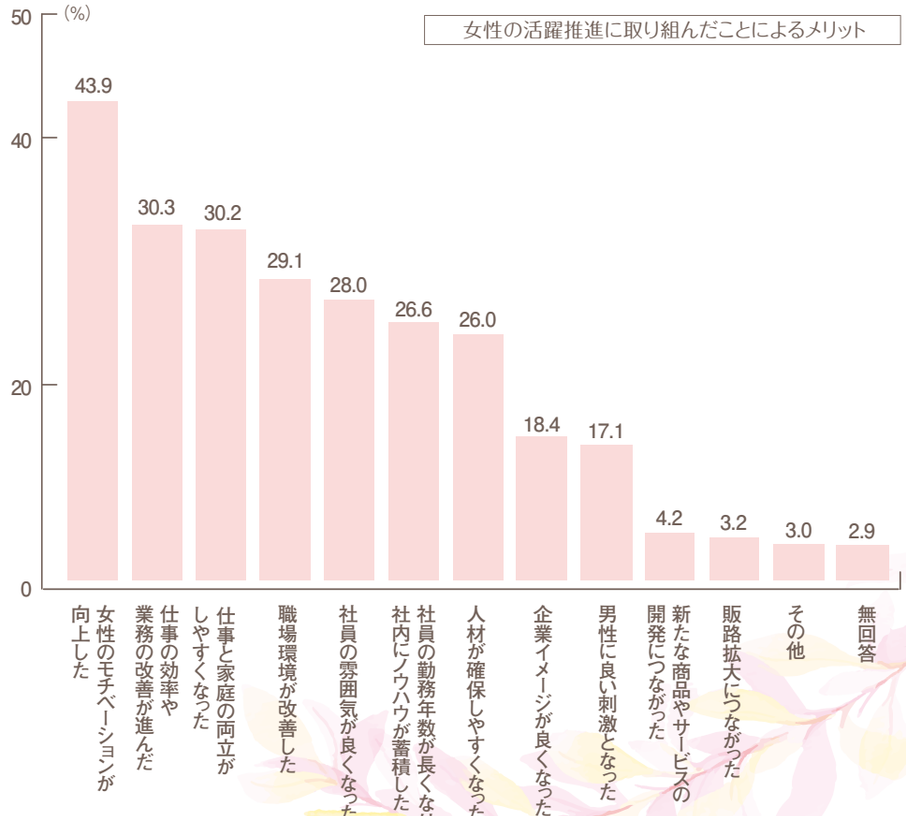
企業の飛躍のカギを握る「女性の活躍」

女性の活躍推進に取り組んだ企業では、そのメリットとして「女性のモチベーションが向上した」を挙げる企業が多くなっています。

また、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」「人材が確保しやすくなった」、「社内の雰囲気が良くなった」、「仕事と家庭の両立がしやすくなった」といった職場全体へのプラスの効果もあげられています。

「新たな商品やサービスの開発につながった」「販路拡大につながった」という企業もあり、女性の活躍を進めることで、多様な価値観や発想によるイノベーションも期待されています。

女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット



出典:愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2024年)

4

愛知県内の企業が実施する女性の活躍に向けた取組

女性が働きやすい職場環境づくりへの取組が、さまざまな業種で進みつつあります。女性が働きやすい職場は、すなわちすべての人が働きやすい職場であり、男女ともに仕事と家庭生活を両立しやすい環境でもあります。

ここからは、実際に女性の活躍に向けた意識改革に取り組み、採用拡大や管理職登用などを積極的に行う企業を紹介。「あいち女性輝きカンパニー」に認証された企業の中から、これまで女性の雇用が進み難かった業種を含めた5つの企業※の事例や、女性活躍への思いを紹介します。

※掲載されている企業の情報は2017年9月現在のものになります



解説 女性の活躍促進は環境整備から。企業の成長と発展にも必要不可欠

人口が減少していく時代にあっては、あらゆる人が活躍できる企業を目指していく必要があります。育児や介護など家庭の事情があっても、また障害などによって働き方に一定の制約がある人であっても働くことができ、そしてそうした人たちが最大のポテンシャルを発揮することのできる環境を整備していくことが重要です。

女性活躍を進めていくことは、まさにそうしたさまざまな人が活躍できる職場づくりに直結しています。多くの先進企業は、企業の成長と発展には、女性の活躍が不可欠だと結論付けているのです。

大橋運輸株式会社（瀬戸市）



重要なのはトップが本気で取り組むこと

大橋運輸株式会社が女性活躍促進に取り組んだきっかけは、高齢者サービスの向上、安全衛生管理体制の強化に女性の視点が必要であるとの思いからでした。

「遺品整理や生前整理業務では高齢女性のお客さまが多く、女性社員なら安心してお話しいただけます。福祉相談的な業務でもあり、実際に社会福祉士の資格を取った女性社員もいます」と話すのは同社の鍋嶋社長。

また、さまざまな事情を持った社員が安心して働けるよう、急な欠勤や勤務時間変更にも柔軟に対応。パートタイマーでも責任ある業務に取り組んでいます。

「必要なことは、この仕事は男性でなければならないという既成概念をなくすことです。やってみて結果が出れば周りも認めます。成果が見えだしてから社内に浸透してきたように思います」。

女性活躍が進むと外国人やLGBT社員に対する意識も変化し、職場内の働きやすさが高まりました。「全ての人が働きやすい職場は会社の総合力アップにつながります。トップや上層部が本気で女性活躍を促進しようという意思を持ち、社内に浸透するよう努力することが大事だと思います」



女性の視点を生かした遺品整理サービス



代表取締役 鍋嶋洋行さん

大橋運輸株式会社
〒489-0912
愛知県瀬戸市
西松山町2丁目260



従業員数101人（うち女性18人）。生前整理、遺品整理などの片付けサービス、引っ越し、リユース、レンタルコンテナ、給食配送などの事業を展開。

エバー株式会社（常滑市）



男性社員を変えた女性のやる気
まずは〝女性では無理〟の払しょくから

エバー株式会社では初めて女性の技術職員を新卒採用したことを契機に、女性社員が意見を出し合って設備や育休制度など労働環境を改善。女性が少ない部署への女性の配置、セクハラ相談窓口の充実など、職場の環境整備に取り組んでいます。



総務課管理係係長 亀岡久佳さん

“男にしかできない、女性では無理だ”という考え方を払しょくすることが最初の課題だったという同社の取組。女性トイレの増設に続き、産休、育休、介護休業の一部を拡充しました。

技術職での女性受け入れには当初反対意見もありましたが、本人のやる気が周囲の考えを変えました。「確かに力仕事などは男性に分があると思いますが、女性ならではの視点は業種に関わらず多くあると痛感しました。また、「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けたことは会社のイメージアップにもつながっています」と総務課の亀岡さんは話します。「女性が活躍できる職場づくりには壁をなくすことが大切です。今まで男性がやってきたことに、なぜ無理をして女性を入れるのか?という男性もいます。その考え方を変え、納得してもらう。取組はそこからです」



技術職で2017年に初めて女性を採用

エバー株式会社

〒479-0806
愛知県常滑市
大谷猿喰106



従業員数96人（うち女性21人）。自動車金属部品プレス加工、各種溶接、金型の設計・製作などを手掛ける、50年の歴史を持つプレス加工メーカー。

イー・バレイ株式会社（名古屋市）



子育てしながら仕事を続けやすい
会社の雰囲気づくりで女性が定着

女性技術者を増やし、女性が活躍できる職場にしたいと女性活躍推進に取り組むイー・バレイ株式会社。子育て支援に力を入れ法律を上回る育児休業規定を導入、女性の管理職登用などにも取り組んでいます。

「女性活躍推進法に基づく行動計画により、約3年ぶりに女性管理職が登用され、女性の声を反映させやすくなりました。また、時短勤務については、法律で3歳未満のところを、弊社では小学校3年生修了までとし、産休前の引き継ぎは3カ月前から行っています」と話す管理部の城所さん。

「復帰後もお子さんの急病などで突然休まなければならないときは周りが仕事を分担します。これは普段から数人で業務内容を共有し、コミュニケーションを密にしているからできることです」と風通しの良い人間関係を日ごろから大切にしています。その結果、女性の育児休業取得率は100%です。

「女性の働きやすさには会社の雰囲気が大きく影響します。子育てしながら仕事を続ける先輩たちを見て、こういう働き方もできるのだと思ってもらうことが一番だと思っています」



管理部 城所優衣さん



女性で管理職となった管理部の纐纈睦子さん

イー・バレイ株式会社

〒466-0059
愛知県名古屋市昭和区
福江2丁目9-33
名古屋ビジネス
インキュベータ白金



従業員数99人（うち女性17人）。機械設計、電気・電子設計、ソフトウェア開発等の支援事業。開発型アウトソーシング事業、次世代ロボット研究開発などの事業を展開。

東三河ヤクルト販売株式会社（豊橋市）



ワークシェアで業務を効率化 連携が働きやすさにつながる

東三河ヤクルト販売株式会社では男女の違いで働きやすさに差が生じることのない社内風土を目指し、30年以上前から保育ルームを運営。女性正社員における総合職比率3割を2018年中に実現することを目標に、ワーク・ライフ・バランスを保つための制度づくりを行っています。



CSサポート本部 Social Marketingチーム 請井空美さん

「働きやすい環境づくりは会社が行うものだという考えが一部ありました。そこで、代表が掲げた新しい働き方のキーワードが3つ。チームワーク、スケジュール管理、プライベートの充実です。計画的に業務を進め、仲間と連携を図ることが、働きやすさにつながるとの提案です」と話すCSサポート本部の二人。

そこから始まったのが制度設計と社員意識の改革。ライフステージに合わせた働き方の選択ができるよう、時短勤務や総合職へのステップアップなど、就労形態の多様化を図り、ワークシェアにより休みを取ることもスケジュール管理の一環であると再認識してもらうための社内研修や座談会を開催しました。



CSサポート本部 CSサポート課 課長 金田裕子さん

「一人にしかできない仕事が少なくなり、スケジュールを共有することで休みが取りやすくなりました。有休取得率も上がり、社員同士の共感力が高まったと思います」



東三河ヤクルト販売株式会社

〒441-8032
愛知県豊橋市
花中町54

雇用社員数93人（うち女性75人）。非正規雇用（ヤクルトスタッフ）154名（全員女性）。乳酸菌飲料のご家庭や事業所へのお届け、化粧品販売など。エリア内小売業への商品納品も。

鈴中工業株式会社（名古屋市）



女性の活躍やイクメン応援 男性社員も働きやすい職場に

建設業従事者の人材不足をきっかけに女性の活躍促進に取り組み始めた鈴中工業株式会社。「女性が働きやすい職場づくりのためにトイレや更衣室なども整備し、育児休暇も法律を上回る制度にするなど子育て支援を行っています」と総務統括部長の北川さん。

また、従業員の働き方を見直し、社内制度の充実を図りながら働きやすい職場環境をつくることは男女を問わず課題だと考え、労働時間削減にも取り組んでいます。

男性社員も働きやすい職場になったことで、若い社員が子育てしやすい会社だと認識し、長く勤めてくれることを期待できると同時に、採用でも女性の活躍やイクメン応援を学生にアピールできるようになりました。

「建設現場では男女が全く同じことをするというわけにはなかなかいきません。お互いが理解し合い、一緒にやっていく雰囲気づくりが大切です」と北川さん。

今後は定年を迎える技術者を再雇用して現場を補助。ワークシェアによって休みを取りやすい環境をつくることなどにも取り組んでいきます。



女性現場監督として働く髙津夏姫さん



総務統括部長 北川和弘さん

鈴中工業株式会社



〒460-0002
愛知県名古屋市
中区丸の内1丁目9-7

従業員数180人（うち女性4人）。土木・建築工事の企画、施工、コンサルティングなどの一連の流れをワンストップで担う総合エンジニアリング企業。

「あいち女性の活躍促進プロジェクト」

愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向け、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」を推進しています。

「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の主な取組

＊女性の活躍に向けた気運の醸成

・次期男女共同参画プランの周知･啓発
・あいち女性の活躍促進会議の開催
・あいち女性の活躍促進サミットの開催
・「女性の活躍促進宣言」の募集
・「あいち女性輝きカンパニー」の認証
・コーディネーターによる企業の取組支援
・女性の活躍プロモーションリーダーと連携した中小企業の取組促進
・あいち女性輝きカンパニーの認証取得促進
・女性活躍企業の魅力発信
・あいち国際女性映画祭の開催
・愛知の住みやすさの発信
・あいちウーマノミクス研究会の開催
・東三河地域におけるフェムテック産業の推進
・首都圏等からのUIJターン促進

＊ワーク・ライフ・バランスの推進

・男性の育児参画促進
・仕事と生活の両立支援の促進
・男性育児休業の取得促進
・テレワーク導入･定着支援
・働き方改革の支援

＊保育サービスの一層の充実

・病児･病後児保育の整備費･運営費補助
・放課後児童クラブの整備費･運営費補助

＊女性の再就職及び起業の支援

・出産、子育て等で離職した女性の再就職支援
・看護職員の再就職支援（ナースセンターのサテライト展開）
・女性起業家の創出･促進

＊女性の人材育成強化及び職域の拡大

・女性管理職養成セミナー等の開催
・市町村女性職員を対象とした女性の活躍に係る意識啓発セミナーの開催
・女性農業者の政策や方針決定の場への参画支援

＊女性のキャリア形成のための環境整備

・女性活躍のための環境支援セミナーの開催
・県庁における職員の意識改革

＊進路選択の支援

・理工系分野の女性応援
・女子大学生への女性活躍推進企業のPR
・男女共同参画を推進する高校生の育成
・キャリア教育の推進

女性の活躍に取り組む企業を応援します!

STEP 1 「女性の活躍促進宣言」の募集

女性の活躍に向けた取組を表明する「宣言」を県内の企業等から募集します。

→ 詳しくは P.17

STEP 2 「あいち女性輝きカンパニー」の認証

女性の活躍に向けて取り組む企業等を県が認証します。

→ 詳しくは P.19

STEP 3 「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰

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県が表彰します。

女性の活躍促進コーディネーターの派遣

企業等における女性の活躍に向けた取組を促進するため、アドバイスや情報提供を行います。

→ 詳しくは P.27

6

「女性の活躍促進宣言」の募集

「あいち女性の活躍促進会議」（県及び県内の経済団体、労働団体、企業、大学、国の機関の代表者等が構成メンバー）において、2014年8月29日に「あいち女性の活躍促進行動宣言」を採択しました。

愛知県では、この行動宣言の趣旨を踏まえ、女性の活躍に向けて取り組んでいく企業等からの「女性の活躍促進宣言」を募集しています。

*対　象

愛知県内に事業所がある企業･事業者･団体

*応募方法

宣言様式に、女性の活躍に向けた「組織トップからのメッセージ」や「今後の取組内容」など、企業等の実情に応じて自由に記載していただき、男女共同参画推進課に提出してください。なお、宣言様式は「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。

※あいち電子申請･届出システムから電子申請もできます。

*メリット

- 愛知県のWebページに宣言企業等の一覧を掲載します。
- 愛知県の公契約に係る入札等において、社会的価値を有する企業として評価されます。
- 就職説明会、県内大学の就職窓口、県関係施設等で宣言企業等名簿を配布します。
- 愛知県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。

お問合せ・宛先

愛知県 県民文化局 男女共同参画推進課
〒460-8501（住所不要）
TEL.052-954-6657/ FAX.052-954-6951
E-mail：danjo@pref.aichi.lg.jp

※詳しくは、
「あいち女性の活躍促進応援サイト」でご覧いただけます。

あいち女性の活躍促進応援サイト　検索

「女性の活躍促進宣言」の募集

企業等の宣言様式

■本紙に必要事項を記入のうえ、ＦＡＸ、メールまたは郵送にて下記送付先へお送りください。
■本様式は県の Web からもﾀﾞｳﾝﾛｰﾄﾞできます。

記載例

女性の活躍促進宣言

2026 年 6 月 1 日

会社又は団体名　**●●株式会社**
代表者職・氏名　**代表取締役　愛知　太郎**

「あいち女性の活躍促進行動宣言」の趣旨を踏まえ、女性の活躍促進に向けて取り組んでまいります。

女性の活躍促進に向けた組織トップからのメッセージや今後の取組内容など、それぞれの企業・団体の実情に応じてご自由にご記載ください。

・女性の採用拡大・育成に努めるとともに、女性の管理職への登用に向けて取り組みます。
・働き方全般を見直し、男性も女性も仕事と家庭の両立ができるような、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組みます。
・働きながら子育てができる環境づくりに向けて取り組みます。

※　上記の内容は、Web ページなどで公表します。
※　自社の Web ページ上で女性の活躍促進に関する宣言をしている場合は、ＵＲＬをご記入いただくこともできます。

所在地	〒460 － 8501 名古屋市中区三の丸 3-1-2

業種　主として該当するもの一つに☑を付けてください。

□1 農業、林業　□2 漁業　□3 鉱業、採石業、砂利採取業　☑4 建設業　□5 製造業
□6 電気・ガス・熱供給・水道業　□7 情報通信業　□8 運輸業、郵便業　□9 卸売業、小売業
□10 金融業、保険業　□11 不動産業、物品賃貸業　□12 学術研究、専門・技術サービス業
□13 宿泊業、飲食サービス業　□14 生活関連サービス業、娯楽業　□15 教育、学習支援業　□16 医療、福祉
□17 複合サービス事業　□18 サービス業（他に分類されないもの）　□19 公務

従業員数
該当するものに☑を付けてください。
☑ 300 人以下
□ 301～1,000 人
□ 1,001 人以上

「女性の活躍促進宣言」をどのようにお知りになったか。該当するもの一つに☑を付けてください。

☑ 県の Web ページ
□ 県の公契約条例に基づく社会的取組の説明資料
□ 経済団体（商工会議所・商工会等）主催のセミナー等
□ 金融機関等からの紹介
□ その他（　　）
□ 県発行の案内チラシ
□ 行政機関（県・市・国）主催のセミナー等
□ 経済団体（商工会議所・商工会等）の機関等

連絡先				
	担当者氏名	**名古屋　花子**	所属部署・役職名	**総務部　課長**
	電話番号	**(052)954－6657**	FAX	**(052)954－6951**
	Eメール	**danjo@pref.aichi.lg.jp**	※事務局から情報提供等を行う際の送信先をご記入ください。	
	宣言受理書送付先	〒　－	※所在地と異なる場合のみご記入ください。	

※ご記載いただく企業情報及び個人情報につきましては、本事業に係る事務処理以外には使用いたしません。

《送付先・お問い合わせ先》愛知県 県民文化局 男女共同参画推進課
〒460-8501　名古屋市中区三の丸三丁目１番２号
電　話（０５２）９５４－６６５７
ＦＡＸ（０５２）９５４－６９５１　Eメール danjo@pref.aichi.lg.jp

※ 詳しくは、「あいち女性の活躍促進応援サイト」でご確認いただけます。
※「あいち電子申請・届出システム」で申請いただけます。「手続き一覧」の「検索メニュー」から「女性の活躍促進宣言」と検索のうえ、申請手続きをしてください。

あいち女性の活躍促進応援サイト　検索　　あいち電子申請・届出システム　検索

7

「あいち女性輝きカンパニー」の認証

女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証します。

*対　象

愛知県内に本社または事業所を置く企業・団体等（国及び地方公共団体を除く。）

*認証基準

- 「女性の活躍促進宣言」（P.17参照）を県に提出していること。
- 「女性の活躍企業確認シート」（P.20～26参照）に掲げる取組項目のうち、所定の項目数の取組を実施していること。
- 労働関係法令（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、最低賃金法、家内労働法、労働安全衛生法等）を遵守する（過去1年間）とともに、法に適合した就業規則等を整備していること。
- 「女性活躍推進法」で定める、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、情報を公表していること（一般事業主行動計画の策定義務のない企業等は不要）。
- 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと。

*申請方法

認証申請書に必要事項を記載し、添付資料を添えて申請してください。
なお、認証申請書は「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。
※あいち電子申請・届出システムから電子申請もできます。

*メリット

- 企業のイメージアップにつながります。
  認証企業には認証書を交付します。認証ロゴマーク（電子データ）をご用意しておりますので、自社の商品や広告、名刺、会社案内などに活用して、貴社をアピールしてください。
- 認証企業は県がPRをします。
  愛知県のWebページに認証企業等の一覧を掲載します。
- 愛知県の公契約に係る入札等において、
  社会的価値を有する企業として評価されます。
- 協賛金融機関における融資の金利優遇が受けられます。
  また、愛知県中小企業融資制度（パワーアップ資金）の融資対象になります。
- 各種セミナーなどの情報を提供します。
  「女性の活躍」に関する各種セミナー・講演会等の情報を提供します。
- ウィルあいちの利用料が優遇されます。
  女性の活躍を始めとして男女共同参画の推進に関連する活動のために「ウィルあいち（名古屋市東区）」を利用する場合に、一般利用料金の約2/3の料金で利用できます。

認証ロゴマーク

あいち女性輝きカンパニー認証制度

記載例


様式１－１（第４条関係）

女性の活躍企業認証申請書（新規）

2026年６月１日

愛知県知事　殿

郵便番号　460-8501
所在地　愛知県名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
女性活躍推進ビル20階
名称　株式会社女性活躍
代表者職・氏名　代表取締役社長　○○　○○
（委任者押印・法人印の押印は不要です）

女性の活躍企業の認証（新規）を受けたいので、愛知県女性の活躍企業認証要綱第４条の規定により申請します。

認証基準（要綱第３条）（該当する回答を選択してください。）

(1) 女性の活躍推進状況を報告していますか。（本申請書に添付している場合も含みます。）	はい
(2) 様式２－１「女性の活躍企業確認シート（新規）」で、必要な数の○がついていますか。	はい
(3) 労働関係法令（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、最低賃金法、家内労働法、労働安全衛生法等）を遵守する（過去１年間）とともに、法に適合した就業規則等を整備していますか。又は、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録されていますか。	はい
(4) 「女性活躍推進法」で定める、一般事業主行動計画を策定・届出を行い、情報を公表していますか。 （一般事業主行動計画の策定義務のない企業等は記入不要）	はい
(5) 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有していませんか。	関係はない

＜必要な添付書類＞
○ 企業等の業態内容がわかるもの
（会社案内パンフレット、自社Webページ等）
○ 就業規則
（愛知県ファミリー・フレンドリー企業の場合は、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録証」の写しでも結構です。）
○ 「プラチナえるぼし」認定企業については、認定証の写し
○ 様式２－１「女性の活躍企業確認シート（新規）」で記名付した項目の過付資料

※ 申請書に記載された内容は、この認証に係る目的以外には使用しません。
※ 虚偽又は不正の手段により認証を受けたことが判明した場合、認証を取り消すことがあります。


様式２－１（第４条関係）

女性の活躍企業確認シート（新規）　名称　株式会社女性活躍

基本情報

業種	業種コード（下記番号リストから1つ選んでください。）	16	サービス業（他に分類されないもの）		
雇用の状況	① 常時雇用する労働者数（②＋③） ※非正規労働者とは、派遣労働者、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員等をいう。	合計	26,000人		(13,000人)
		男	14,000人	(7,000人)	女　12,000人　16,000人)
	② ①のうち、管理職数(注1)	男	300人	(250人)	女　200人　(100人)
	③ ①のうち正規労働者数(注2)	男	14,000人	(5,000人)	女　11,000人　(3,900人)
	④ ①のうち非正規労働者数(注3)	男	6,000人	(2,000人)	女　1,000人　(100人)
	⑤ 新規採用者(正規)(注2-5)	男	100人		女　200人

(注1) ②管理職数は、課長相当職以上の人数を記入してください。
なお、課長相当職については、会社の実態に応じて、適宜御判断ください。
(注2) ③正規労働者数、④非正規労働者数、⑤新規採用者は、概数でも結構です。
(注3) ⑤新規採用者は、原則として申請前年度１年間の実績とし、企業全体の数を記入してください。
（愛知県内事業所の内訳不要）

担当者内訳	郵便番号（様式1-1と異なる場合のみ）	444-××××		
	所在地（様式1-1と異なる場合のみ）	愛知県○○市○○町○番地		
	部署名	○○支店　人事課	氏名	愛知　花子
	電話番号	0564-99-××××	FAX番号	0564-88-××××
	電子メールアドレス	danjo@pref.aichi.lg.jp		

【事務の参考とさせていただきますので、下記の質問にお答え下さい。】
1．「あいち女性輝きカンパニー」をどのようにお知りになりましたか。
☐ 県ホームページ　☐ 県発行の案内チラシ
☐ 県からの案内に基づく自治体等の案内資料　☐ 行政機関（県・市・町）主催のセミナー等
☐ 経済団体（商工会議所・商工会等）主催のセミナー等　☐ 経済団体（商工会議所・商工会等）の機関紙等
☐ 金融機関等からの紹介　☐ 行政書士、社会保険労務士等からの紹介
☐ その他（　　）
2．「あいち女性輝きカンパニー」を取得した場合に期待するメリットは何ですか。（複数回答可）
☐ 企業のイメージアップ　☐ 認証ロゴマークの使用
☐ 県のウェブサイト（愛知ネットワーク）の掲載等　☐ 県からの案内に係る入札等における社会的価値を有する企業としての評価
☐ 協賛金融機関における融資の金利優遇　☐ 県が行うセミナー等の情報提供
☐ ウィルあいちの利用料優遇
☐ その他（　　）

お問合せ・宛先

愛知県 県民文化局 男女共同参画推進課
〒460-8501（住所不要）
TEL.052-954-6657/ FAX.052-954-6951
E-mail：danjo@pref.aichi.lg.jp

※詳しくは、
「あいち女性の活躍促進応援サイト」でご覧いただけます。

あいち女性の活躍促進応援サイト　検索

様式２－１（第４条関係）　**記載例**

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

取組状況

貴社で実施している項目のうち７項目（「A」で２項目、「B」で３項目、「C」で２項目）に☑を付け、具体的な取組内容を記載するとともに、添付した書類の名称を記載してください。

A　トップの意識表明及び推進体制の整備　「A」で２項目

☑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されている。

貴社で実施している項目のうち７項目（「A」で２項目、「B」で３項目、「C」で２項目）を選択して☑を付けてください。
８項目以上☑を付けないようにしてください。

【次の周知方法の中から選択】

☑ 社内報　☐ 回覧
☐ 掲示
☐ 社内メール　☐ その他　（　　）

添付資料	社内報、社内イントラネットの掲載画面を印刷したもの、掲示していることがわかる写真　など

☑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。
又は、厚生労働省の「プラチナえるぼし」の認定を受けている。
（※「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。）

【次の公表媒体の中から選択】

☑ 自社Ｗｅｂページ　☐ 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
☐ 日本経済団体連合会Ｗｅｂページ　☐ その他　（　　）

添付資料	自社Ｗｅｂページ掲載画面を印刷したもの、「女性の活躍推進企業データベース」登録画面を印刷したもの、「プラチナえるぼし」認定証の写し　など

☑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。

添付資料	自社で行った女性活躍に関するアンケート調査の調査様式、集計・分析結果、調査結果に基づく会議資料　など

☑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。

☑ 推進体制を整備している　☐ 女性の活躍に取り組む責任者を選任している

添付資料	・組織図 ・任命通知や辞令の写し　など

様式２－１（第４条関係）　**記載例**

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

☑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。

取組内容	・管理職向けの「○○研修」を実施している。
添付資料	・研修の実施通知・実施要領・研修カリキュラムの写し、研修資料　など

☑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。

添付資料	・下記の例に挙げるような男女間の管理職比率や勤続年数の違いについて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資料　など （例） ○男女別の役職ごと（役職なし、係長級、課長級、部長級等）の比率 ○特定の勤続年数（５年ごとの勤続期間や勤続年数が５年ごとの節目となる年）や役職ごと（役職なし、係長級、課長級、部長級等）についての男女の賃金の差異 ○過去１年間に妊娠・出産した女性（退職者を含む。）に占めるそれを契機に退職した女性の比率 ・男女の賃金の差異について、自社のWebページ掲載画面を印刷したもの、「女性の活躍推進企業データベース」登録画面を印刷したもの　など

B　募集・採用拡大、職域拡大、登用、育成（能力向上）　「B」で３項目

☑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。

取組内容	自社の（採用案内パンフレット／採用情報サイト）にて、女性の活躍を伝えている。
添付資料	採用案内パンフレット、Ｗｅｂページ掲載画面を印刷したもの　など

☑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。

取組内容	10,000 人（2021年度）　→　11,000 人（2026年度）　（10%増）

※１ページの「雇用の状況」にご記入いただいた女性正規労働者数と一致させてください。

比較年度は５年前の年度としてください。

☑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を含む）。

☑ 非正規雇用から正規雇用になる制度がある
☐ 非正規雇用から正規雇用になった女性の事例がある

添付資料	【制度】就業規則、規程、要綱、通知文等の写し　など 【事例】非正規と正規それぞれの辞令・発令通知・雇用契約書・雇用条件通知書の写し　など

☑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。

☑ 再雇用制度がある
☐ 再雇用した事例がある

添付資料	【制度】就業規則、規程、要綱、通知文等の写し　など 【事例】（退職時）退職願の写し　など、（再採用時）辞令・発令通知・雇用契約書・雇用条件通知書の写し　など

記載例

様式２－１（第４条関係）

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

☑ 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。

☑ 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

☐ 女性がいない職域がない　＜取組内容記入不要＞

取組内容	・女性が少ない専門職種の資格取得に係る研修受講費用等を会社で負担している。
添付資料	【取組】取組実施の目的がわかる資料、取組を実施したことがわかる書類など 【職域】職域単位がわかる組織図等で全職域に女性が配置している状況（職域ごとに男性と女性の氏名や人数を記載）がわかる書類　など

☑ 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（＊いず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。

取組内容	・○○を設置している。 ・○○に係る作業工程の見直しを行っている。
添付資料	・導入した設備等の写真、整備をした狙い、目的、理由のわかる補足資料 ・見直しをしたこと（目的、狙い、理由、改善内容）がわかる書類　など

☑ 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。

添付資料	規程、要綱、通知文等の写し　など

☑ 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。

☑ 女性管理職の登用目標を設定している　＜取組内容記入不要＞

☐ 女性管理職登用に向けた取組を行っている

取組内容	・女性管理職養成のための「○○研修」を実施している。
添付資料	【登用目標】一般事業主行動計画の写し 【取組】研修の実施通知・実施要領・研修カリキュラムの写し、研修資料など

☑ 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。

☐ 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

☑ メンター制度がある（新人のみを対象としているものは不可）

添付資料	【紹介】社内報の写し、研修資料　など 【制度】就業規則、規程、要綱、通知文等の写し　など

記載例

様式２－１（第４条関係）

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

☑0 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。

取組内容	・女性向けの「○○研修」を実施している。
添付資料	・研修の実施通知・実施要領・研修カリキュラムの写し、研修資料　など

☑1 女性管理職が、過去５年間で５%以上増加している。

取組内容	150 人　→　300 人　（100%増） （ 2021年度 ）　（ 2026年度 ）

※１ページの「雇用の状況」にご記入いただいた女性管理職数と一致させてください。

比較年度は５年前の年度としてください。

☑2 女性の役員が一人以上いる（申請日現在

添付資料	履歴記載事項証明書、Ｗｅｂページの役員一覧の印刷画面　など

☑3 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。

取組内容	合計	21,000人・女	10,000人	(48%)　(2021年度)
	合計	21,000人・女	10,500人	(50%)　(2022年度)
	合計	21,000人・女	10,600人	(51%)　(2023年度)
	合計	21,000人・女	10,700人	(51%)　(2024年度)
	合計	21,000人・女	10,800人	(51%)　(2025年度)
	合計	21,000人・女	11,000人	(52%)　(2026年度)

※１ページの「雇用の状況」にご記入いただいた女性正規労働者数と一致させてください。

☑4 女性管理職が、過去５年間、継続して40%以上である。

取組内容	合計	1,000人・女	400人	(40%)　(2021年度)
	合計	1,000人・女	410人	(41%)　(2022年度)
	合計	1,000人・女	420人	(42%)　(2023年度)
	合計	1,000人・女	430人	(43%)　(2024年度)
	合計	1,000人・女	440人	(44%)　(2025年度)
	合計	1,000人・女	450人	(45%)　(2026年度)

※１ページの「雇用の状況」にご記入いただいた女性管理職数と一致させてください。

様式２－１（第４条関係）

記載例

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

C　仕事と家庭の両立支援

「C」で２項目

☑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。

- ☑ 育児休業制度
- ☐ 介護休業制度
- ☐ 育児短時間勤務制度
- ☐ 介護短時間勤務制度
- ☐ 子の看護等休暇制度
- ☐ 介護休暇制度

※「添付資料」の記入欄に、就業規則等における該当条項を記入してください。

添付資料	【添付資料】就業規則、規程　など 【該当条項】就業規則第〇条、育児介護規定第〇条第〇項

☑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。

取組内容	・育児・介護休業等から復職する予定の社員を対象に個別面談を実施している。 ・育児・介護休業等から復職する前後に研修を実施している。
添付資料	・面談を実施したことがわかるもの（面談実施に係る通知文、面談時に使用した資料） ・研修の実施通知・実施要領・研修カリキュラムの写し、研修資料　など

☑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。

取組内容	・有給休暇取得日数を増やす取組として、（年休取得促進月間／年休取得促進日）を設定している。 ・残業時間を減らす取組として、（全社一斉定時退社週間／ノー残業デーの設定）を実施している。
添付資料	社内通知、社内イントラネット掲示板の画面を印刷したもの、愛知県休み方改革マイスター企業認定証の写し　など

様式２－１（第４条関係）

記載例

女性の活躍企業確認シート（新規）

名　称	株式会社女性活躍

☑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

取組内容	<法律及び法律施行規則で定める取組（以下の①～④）を複数行う例> ① 研修の実施 ② 相談窓口設置 ③ 取得事例の収集・提供 ④ 制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 （例）②育児休業等に関する相談窓口を設置している＋④制度及び取得促進方針を周知している。 <取組の内容で法を上回る例> ・配偶者の妊娠・出産を申し出た男性社員に対し、育児休業制度等の周知・意向確認を行う（法で定めるとおり）だけではなく、男性社員の上司に対して育児に係る制度のお知らせを配布し、上司の理解が深まるよう働きかけている。 ・男性の育児休業等の取得の状況を自社のＷｅｂページで公表している。（法令で義務化されていない企業に限る。） <男性社員の家事・育児への主体的な関わりの推奨例>
添付資料	社内報、社内通知、自社のＷｅｂページ掲載画面を印刷したもの　など

☑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。

- ☑ 柔軟な働き方に対応する制度がある
- ☐ 柔軟な働き方に対応した事例がある

添付資料	【制度】就業規則、規程、要綱、通知文等の写し　など 【事例】勤務割（シフト）表、在宅勤務状況報告書　など

☑6 セクシュアルハラスメント等の相談窓口を社内で明示するとともに、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。

- ☑ 女性相談者の配置
- ☐ 専門家（弁護士等）の配置
- ☐ 社外窓口の設置
- ☐ 匿名相談体制の整備
- ☐ その他（　　）

添付資料	社内通知、社内イントラネット掲示板の画面を印刷したもの　など

☑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。

- ☑ 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
- ☐ その他（　　）

添付資料	社内通知、社内イントラネット掲示板の画面を印刷したもの　など

☑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）。

添付資料	愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録証の写し

お問合せ・宛先

愛知県 県民文化局 男女共同参画推進課

〒460-8501（住所不要）

TEL.052-954-6657/ FAX.052-954-6951

E-mail：danjo@pref.aichi.lg.jp

※詳しくは、
「あいち女性の活躍促進応援サイト」で
ご覧いただけます。

あいち女性の活躍促進応援サイト　検索

8

「女性の活躍促進コーディネーター」の派遣

女性の採用･職域の拡大、管理職登用、ワーク･ライフ･バランスの推進や働きやすい職場づくり、働きながら育児･介護ができる環境づくりなど、企業等における女性の活躍促進に向けた取組を支援するため、相談･問合せに応じたり、アドバイスや情報提供を行います。

＊費　用

無　料

＊派遣場所

愛知県内であれば、ご要望に応じ、どこでも訪問します（交通費も無料）。なお、相談等は、オンラインや愛知県庁の会議室で行うこともできます。

＊受付方法

相談等は、予約制となりますので、男女共同参画推進課までご連絡ください。

＊コーディネーターの業務

①女性の活躍促進に関する相談及び問合せへの対応
②女性の活躍促進に必要な取組等についてのアドバイス
③女性の活躍促進に関する県や国の施策等についての情報提供

～活用例～
･女性の活躍に取り組みたいが、何から手を付けてよいかわからない。
･女性がこれまで以上に働きやすい会社にするために、どのような制度を導入したら有効か知りたい。
･女性の活躍を進めようと採用を増やしたが、今後、どのように育成したらよいかわからない。
･「女性が元気に働き続けられるために」、「管理職や男性社員の意識改革」をテーマとした社員研修を実施したいので、講師を依頼したい。
･女性の活躍促進のメリットや先進事例を知りたい。
･女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を見直したいが、どのように取り組んでいったらよいかわからない。

＊コーディネーター

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、税理士、
公認会計士、弁護士、司法書士

「女性の活躍促進コーディネーター」の派遣

様式第３号

記載例

2026 年 6 月 1 日

男女共同参画推進課長殿

女性の活躍促進コーディネーター派遣申込書

女性の活躍促進コーディネーターの派遣について申し込みます。

事業所等名	●●株式会社
担当部署	総務部
担当者職氏名	課長　名古屋　花子
所在地	名古屋市中区三の丸 3-1-2
電話	（○○○）△△△-××××
ファクシミリ	（○○○）△△△-××××
E-mail	○○○○#□□□. ×××. △△. co. jp
業種・事業内容	建設業
従業員数（団体の構成員数）	100　人（男性 70 人、女性　30 人） うち非正規労働者 30 人（男性 10 人、女性 20 人）
派遣希望日時	2026 年○月○日（○）
派遣希望場所	●●株式会社 （事業所所在地と異なる場合は住所も）
主な相談内容（研修希望テーマ）	女性の活躍に向けて管理職の意識改革をどのように進めればよいか知りたい。 県の認証制度についても詳しく教えて欲しい。
備考	

お問合せ・宛先

愛知県 県民文化局 男女共同参画推進課
〒460-8501（住所不要）
TEL.052-954-6657/ FAX.052-954-6951
E-mail：danjo@pref.aichi.lg.jp

※詳しくは、
「あいち女性の活躍促進応援サイト」で
ご覧いただけます。

あいち女性の活躍促進応援サイト　検索

9

女性活躍推進法

女性活躍推進法（正式名称:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が、2016年4月1日から全面施行されています。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とするもので、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等）に義務付けられました。

解説 女性活躍を推進するためには計画の策定が近道

女性活躍推進法は、常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等に一般事業主行動計画の策定・公表・届出等を義務付けており、100人以下の民間企業等に対しては計画の策定・公表・届出等は努力義務となっています。実際に女性活躍を進めていくためには、やはり計画の策定が近道です。企業としての姿勢を計画に落とし込み、それらを従業員に向けて発表することは、会社全体の問題として共有されることにつながるでしょう。

愛知県

○ あいち女性輝きカンパニー

P.19 参照

○ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度

従業員が仕事と育児・介護・地域活動等を両立できるよう積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録しています。毎年、登録企業の中から特に優れた取組を実施している企業を愛知県知事が表彰しています。



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

○ 愛知県休み方改革マイスター企業認定制度

年次有給休暇の取得及び多様な特別休暇の導入を積極的に推進している中小企業等をゴールド・シルバー・ブロンズの3区分で認定しています。



10

愛知県・国の認定・登録制度

国

○「えるぼし」・「プラチナえるぼし」認定／厚生労働省

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、女性の活躍を積極的に推進している企業の証として、厚生労働省が定める認定マーク「えるぼし」を、自社の商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。



1段階目　2段階目　3段階目

○「えるぼしプラス」・「プラチナえるぼしプラス」認定／厚生労働省

女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に関する取組が優良な企業を厚生労働省が認定しています。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した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。



1段階目　2段階目　3段階目

○「くるみん」・「プラチナくるみん」・「トライくるみん」認定／厚生労働省

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「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）を受けることができます。



出典：厚労省パンフレット

11

雇用する上でのルール

募集及び採用に係る差別の禁止

男女雇用機会均等法第5条

募集及び採用に関して、性別にかかわりなく均等な機会を与えなければなりません。

性別を理由とする差別的扱いの禁止

男女雇用機会均等法第6条

職種及び雇用形態、人員配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生の措置、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新について、性別にかかわりなく取り扱わなくてはなりません。

女性労働者に係る措置に関する特例

男女雇用機会均等法第8条

職場における機会や待遇等の、男女間の格差を是正するために女性を有利に扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法律違反にあたりません。

婚姻、妊娠、出産に係る差別の禁止

男女雇用機会均等法第9条

女性労働者の婚姻、妊娠、または出産したことを退職理由としてあらかじめ定めてはなりません。また婚姻を理由とする解雇や妊娠、出産したことを理由とする解雇等不利益な取扱いをしてはいけません。

産前・産後休業等

労働基準法第65条

産前6週間（双子以上の妊娠の場合は14週間、女性が請求した場合に限ります）、産後は8週間、女性を働かせてはいけません（ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が希望し、医師が支障ないと認めた業務については、働かせても構いません）。また、妊娠中の女性が希望した場合には、ほかの軽易な業務に転換させなければなりません。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限等

労働基準法第66条

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が希望した場合には、1日及び1週間の法定時間を超えて働かせてはいけません。また、妊産婦が希望した場合には、時間外労働、休日労働、または深夜業をさせてはいけません。

育児休業の取得

育児・介護休業法第5条

生後1歳に満たない子どもがいる場合、性別にかかわらず育児休業を取得することができます。また、特別な事情がある場合、最長2歳まで延長できる場合もあります。分割して2回取得することも可能です。

産後パパ育休（出生時育児休業）の取得

育児・介護休業法第9条の2

子の出生後8週間以内に4週間まで、育児休業とは別に出生時育児休業を取得することができます。分割して2回取得することも可能です。

不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法第10条

企業は、労働者が育児休業を申し出たり、取得したことを理由に、解雇やそのほか不利益な取扱いをしてはいけません。

介護休業の取得

育児・介護休業法第11条

2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族がいる場合、介護休業を取得することができます。

子の看護等休暇、介護休暇の取得

育児・介護休業法第16条の2、第16条の5

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が子の看護等のため、または要介護状態にある対象家族を介護や世話をするため労働者から申出があった場合、1人につき年5日、2人以上は年10日まで休暇を与えなくてはなりません。時間単位で取得することも可能です。

所定外労働の制限

育児・介護休業法第16条の8、第16条の9

小学校就学未満児を養育する労働者または要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

時間外労働の制限

育児・介護休業法第17条、第18条

小学校就学未満児を養育する労働者または要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

育児・介護休業法第21条

本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児・介護休業法第22条

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、研修の実施や相談窓口設置等の措置を講じなければなりません。

育児休業の取得の状況の公表

育児・介護休業法第22条の2

従業員が300人を超える企業は男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表しなければなりません。

所定労働時間の短縮措置等

育児・介護休業法第23条

3歳未満の子どもを養育する労働者または要介護状態にある対象家族を介護する労働者の申出があった場合、勤務時間の短縮等を認めなければなりません。

柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法第23条の3

3歳から小学校就学未満児を養育する労働者に対して、①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③短時間勤務制度、④養育両立支援休暇、⑤保育施設の設置運営等の中から2つ以上の措置を行わなくてはなりません。労働者は措置の中から1つを選択して利用することができます。

12

助成金・相談窓口一覧

両立支援等助成金

○ 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組むとともに、代替要員の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、男性に子の出生後8週間以内に連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に一定額を助成。

○ 介護離職防止支援コース

「仕事と介護の両立支援プラン」を作成し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、又は介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に一定額を助成。

○ 育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主や、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定額を助成。

○ 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や育児のための短時間勤務利用者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主、又は育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した中小企業事業主に一定額を助成。

○ 柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った中小企業事業主に一定額を助成。

○ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療等のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい職場づくりに取組むとともに、労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に一定額を助成。

お問合せ：愛知労働局雇用環境・均等部企画課　☎052-857-0313

相談窓口

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法やえるぼし・くるみんマークについての相談

愛知労働局雇用環境・均等部指導課 ……TEL.052-857-0312

労働問題に関するあらゆる分野の相談

愛知労働局総合労働相談コーナー ……TEL.052-972-0266

企業経営アドバイス、経営相談

公益財団法人あいち産業振興機構 ……TEL.052-715-3070

女性の活躍・両立支援総合サイト

女性の活躍推進企業データベース

厚生労働省　https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。採用した労働者に占める女性労働者の割合や管理職に占める女性労働者の割合、男女別の育児休業取得率など、各社の状況やえるぼし認定企業の実績や取組等に関するさまざまな情報を公表しています。

両立支援のひろば

厚生労働省　https://ryouritsu.mhlw.go.jp

企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介しています。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の公表と、仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く方々をサポートする情報を掲載しています。

新・ダイバーシティ経営企業100選／100選プライム

経済産業省　https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/

ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「新・ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業大臣表彰）を実施しました。2017年度からは、より中長期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップするべく、「ダイバーシティ2.0」に取り組む企業を「100選プライム」として、選定しました。

※2020年度で終了しています。

＜監修＞



横井 寿史

・特定非営利活動法人BitL（ビットル）理事長
・あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会 有識者委員
・名古屋市「女性の活躍推進企業認定表彰制度」認定審査会 審査委員　ほか

1977年生まれ。四男の父親。さまざまな職を経て社会保険労務士として開業。名古屋市で特に男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて活動している。

＜参考資料＞
・文部科学省・厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」
・厚生労働省「労働統計要覧」
・総務省「就業構造基本調査」

＜参考WEBサイト＞
・女性の活躍・両立支援総合サイト（厚生労働省）
・新・ダイバーシティ経営企業100選（経済産業省）