

# 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うコーディネーターを派遣します。

**費用** 無料

**派遣場所** 愛知県内であれば、ご要望に応じどこへでも訪問します(交通費も無料です)。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可能です。

**受付方法** 相談等は、予約制となります。申込書に必要事項を記載し、男女共同参画推進課に提出してください。なお、申込書は「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。

## 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、具体的にどのように進めればよいのかわからないので教えてほしい。
- 女性の活躍に向けて管理職や男性社員の意識改革をどのように進めればよいのかわかりたい。

## 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

各詳細情報・申込書請求・お問合せはこちら

### 愛知県県民文化局男女共同参画推進課

〒460-8501(住所記載不要) 名古屋市中区三の丸3-1-2

電話 052-954-6657

メール danjo@pref.aichi.lg.jp

FAX 052-954-6951

※詳しくは、「あいち女性の活躍促進応援サイト」をご覧ください。

あいち女性の活躍促進応援サイト

検索



# 女性の活躍に取り組む企業等を応援します!



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鍵となります。「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指し、女性の活躍促進に取り組めます。

## 女性の活躍促進宣言

女性の活躍促進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。

### 対象

愛知県内に事業所がある企業・事業者・団体です。

### 応募方法

宣言様式に、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、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。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。



### 記載例

- 女性の活躍に向けた方針を表明・周知します。
- 女性の採用を拡大します。
- 女性の管理職比率を〇〇%にすることを目指します。
- 女性の活躍に向けて社内の意識改革に努めます。
- 女性の職域を拡大します。
- 男性の育児休業取得率100%を目指します。

### 募集期間

随時受け付けています。

### 受理証明書の送付

毎月1日から月末に受け付けた宣言について、翌月上旬に受理証明書を発送します。

### メリット

- 愛知県のWebページに宣言企業等を掲載します。
- 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。



# あいち女性輝きカンパニーの認証

「あいち女性輝きカンパニー」とは…

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」を県に提出していること。
  - 「女性の活躍企業確認シート」に掲げる取組項目(右ページ)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。



**募集期間** 随時受け付けています。

**申請から認証までの流れ** 原則として、毎月1日から月末に受け付けた申請について、審査のうえ、翌々月1日付けの認証書を交付します。

- 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。**  
 県が行う「女性管理職養成セミナー」や「管理職向けワークショップ」の案内など、「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。

**有効期間** 5年間(5年ごとに更新申請が必要です。)

## 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 <行動宣言1>

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、働きやすい職場環境づくり、働きながら子育てができる環境づくり <行動宣言4・5>

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	育児等に積極的な男性労働者(イクメン)を応援するため、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、個別の周知・意向確認)や男性社員の家事・育児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、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) <行動宣言2・3>

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。
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** (301人以上の部 / 300人以下の部)
  - **奨励賞** (50人以下程度の企業で該当がある場合のみ)
  - **応募/企業からの応募または推薦**
  - **募集時期/年1回(4月~6月頃)**
- \* 常時雇用する労働者数