

都道府県及び政令指定都市の企業認証制度等における基準について

資料4

※この資料は「地方公共団体の公共調達等における男女共同参画等の推進に関する取組事例集」(平成24年10月内閣府男女共同参画局)を元に関係資料により作成したものです。

	1	2	3
地方公共団体名	北海道	青森県	岩手県
項目名	北海道あったかファミリー応援企業登録制度	「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度	いわて子育てにやさしい企業認証制度
優先調達の活用の有無			○
認証等の基準	<p>次の要件を全て満たす企業</p> <p>①次世代育成支援対策推進法第122条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省都道府県労働局に届出して同計画を実践していること</p> <p>②育児・介護休業に定める各休業制度等と同程度以上の規定があること</p> <p>③一般事業主行動計画に定めた取組目標や内容など、両立支援に向けた企業の取組を明らかにし、道のホームページ等で公表することに同意すること</p>	<p>認定基準にある3つの基準のうち、2つ以上を満たす企業</p> <p>■基準1 育児・介護休業法に定める各休業制度を超える制度が1つ以上あること</p> <p>■基準2 申請日前1年以内に、次の①、②どちらか又は両方該当すること</p> <p>①男性労働者のうち、育児休業をした者が1人以上いること。または、子の看護休暇の取得や所定労働時間の短縮措置を利用した者が1人以上いること</p> <p>②出産した女性労働者の数に対する育児休業をした女性労働者の数の割合が70%以上であること</p> <p>■基準3 育児休業や介護休業など基準1にある制度以外に、仕事と家庭生活などが両立できるような職場環境づくりのための制度が1つ以上あること</p>	<p>①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、岩手労働局に届け出ていること。(※1)</p> <p>②子育て支援を推進する取組を行っていること。</p> <p>③育児・介護休業法に沿った育児休業制度及び(2)で盛り込んだ項目を、就業規則又は労働協約に規定していること。</p> <p>④「応援宣言」または、「企業内子育て支援推進員」を配置していること。(※2)</p> <p>(※1) 次の項目のうち1項目以上の取組を行っていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度 ・育児・介護休業法の規定を上回る看護休暇制度 ・育児・介護休業法の規定を上回る勤務時間短縮等の措置 ・出産や子育てによる退職者についての再雇用制度 ・所定外労働の削減のための措置 ・年次有給休暇の取得の促進のための措置 <p>(※2) 次の項目のいずれかに取り組んでいること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業等の代表者による仕事と子育ての両立への応援宣言 ・企業内子育て支援推進員の配置
参考資料			

	4	5	6
地方公共団体名	宮城県	山形県	福島県
項目名	女性のチカラを活かす企業認証制度	男女いきいき・子育て応援宣言企業総合支援事業	福島県次世代育成支援企業認証制度
優先調達の活用の有無			○
認証等の基準	女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援等のチェック項目が記載された「ポジティブ・アクション・シート」で自己点検し、一定基準(10項目以上で「はい」に該当)を満たす	次の(1)及び(2)の要件をすべて満たす企業 (1)次のうち2つ以上について積極的に取り組んでいるか、または積極的に取り組む計画があること ①女性の能力活用 ②仕事と家庭の両立支援 ③男女がともに働きやすい職場づくり ④県民の子育て支援 (2)ワーク・ライフ・バランス推進員を設置すること。 企業において、1名以上のワーク・ライフ・バランス推進員を設置するものとし、推進員は、企業内におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、従業員に対する相談・広報・企画業務等に取り組む	1 「子育て応援」中小企業認証 次の3つの要件をすべて満たした中小企業 ・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(以下「行動計画」という。)を策定し、その行動計画に盛り込んだ取り組みを実践していること。 ・労働者が利用しやすい両立支援制度となるよう行動計画策定時に労働者の意見聴取などを行っていること。 ・行動計画策定後、企業内で育児休業取得者又は育児のための勤務時間の短縮等の措置(短時間勤務制度、フレックスタイム制、事業所内託児施設等)の利用者が生じたこと。 2 「仕事と生活の調和」推進企業認証 「仕事と家庭の両立支援」、「パート労働者の公正な処遇」、「男女共同参画」についての取り組み状況を点数化し、210ポイント以上(パート労働者がいない企業にあっては165ポイント以上)の企業 *「仕事と家庭の両立支援」に関する指標は、厚生労働省で作成したものであり、財団法人21世紀職業財団のホームページでもチェックできる。
参考資料	ポジティブ・アクションシート ・常時100人以下の労働者を雇用する事業者用 ・常時101人以上の労働者を雇用する事業者用	参考資料p1	

	7	8	9
地方公共団体名	群馬県	神奈川県	東京都
項目名	群馬県育児いきいき参加企業認定制度	神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく認証制度	とうきょう次世代育成サポート企業
優先調達の活用の有無			
認証等の基準	<p>次のすべての条件を満たしている企業</p> <p>①宣言内容が働きやすい職場環境づくりを目指すものであり、かつ、育児に関する両立支援の取組を1項目以上宣言していること</p> <p>②育児・介護休業法に沿った制度を就業規則等の社内規則に規定していること</p> <p>③宣言から実現までの取組期間を2年以内に行っていること</p> <p>④取組推進員を1名以上選出していること</p> <p>⑤過去3年間において労働基準法等の労働関係法令その他の法令に違反する重大な事実がないこと</p>	<p>①育児・介護休業法で義務付けられている制度・措置を社内制度として明定していること</p> <p>・育児休業</p> <p>・小学校就学前までの子を養育する従業員の子の看護休暇</p> <p>・小学校就学前までの子を養育する従業員の時間外労働、深夜業の制限</p> <p>・3歳未満の子を養育する従業員の勤務時間の短縮等の措置</p> <p>②仕事と子育ての両立支援に関する社内の責任者が明確化されていること</p> <p>③子ども・子育て支援のための取組みの計画的な推進を内外に明らかにしていること</p> <p>④計画内容及び事業活動が関係法令に照らし適切であること</p>	<p>①次世代育成支援対策推進法第12条に定める一般事業主行動計画を提出すること。</p> <p>②一般事業主行動計画及び登録内容を公表すること。</p>
参考資料			

	10	11	12
地方公共団体名	新潟県	富山県	富山県
項目名	ハッピー・パートナー企業調達事業者	男女共同参画推進事業所	仕事と子育て両立支援企業
優先調達の活用の有無	○	○	○
認証等の基準	<p>ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)のうち、男女共同参画の取組が特に優れている企業等を「ハッピー・パートナー企業調達事業者」として登録する。</p> <p>○ハッピー・パートナー企業登録要件 ①働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組 ②仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組 ③女性の能力を活かすための取組 ※全19項目のうち、10項目以上にチェックが入れば応募可能</p> <p>○ハッピー・パートナー企業調達事業者要件 次のいずれにも該当する者であって登録を受けた者 ①中小企業基本法第2条第1項に掲げる中小企業であって、県内に事務所又は事業所を有すること ②ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)に登録していること ③男女共同参画の推進に関する取組項目に9項目中5項目以上該当していること。 ④県入札参加資格者名簿に登録されている又はそれと同等の資格を有すると認められること(入札参加資格審査と同等の審査を実施)</p>	<p>①チーフ・オフィサー(CGEO)を設置していること。 ②労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等関係法令が遵守され、必要な措置が実施されていること。 ③女性の管理職登用及び男女労働者の仕事と家庭の両立支援のため法を超える制度の整備、委員会の設置又は行動計画の策定等、具体的な取組みが行われていること。</p> <p>(参考) ※チーフ・オフィサーは、原則として富山県内にある事業所の役員またはそれと同等の役職にある者で、男女共同参画の推進に関して熱意を有する者の中から、事業所の代表者の推薦により知事が委嘱。チーフ・オフィサーは1事業所につき1名 ※委嘱されたチーフ・オフィサーを核に、女性の管理職への登用促進、仕事と家庭の両立支援など、具体的な取組みや成果が認められる事業所を、「男女共同参画推進事業所」として認証</p>	<p>次の3つの条件の全てを満たす企業 ①県の物品等の競争入札参加資格を有する企業であること ②県内に本店がある企業であること ③次世代育成支援対策推進法第12条に規定する一般事業主行動計画を策定し、富山労働局長にその旨を届け出た企業であること</p>
参考資料	<p>・ハッピー・パートナー企業登録応募用紙 ・男女共同参画の推進に関する取組項目審査票 参考資料p13</p>		

	13	14	15
地方公共団体名	静岡県	愛知県	滋賀県
項目名	静岡県次世代育成支援企業認証制度	愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録事業
優先調達の活用の有無			
認証等の基準	<p>次の4つの認証要件を満たす企業</p> <p>①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策定・届出</p> <p>②育児・介護休暇等制度の導入(就業規則又は労働協約への規定)</p> <p>③県の「男女共同参画社会づくり宣言」を行っていること。</p> <p>④法定を上回る休業制度など審査項目の充足</p>	<p>従業員のワーク・ライフ・バランスの推進のために取り組む企業で、以下の要件を満たす企業</p> <p>①次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること</p> <p>②育児・介護休業法を遵守した就業規則、規程等が整備されていること</p> <p>③一般事業主行動計画に定めた取組目標や規則等で定めた子育て支援制度の公表に同意すること</p>	<p>次世代育成支援対策推進法に定める「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届出をしていること。</p>
参考資料			

	16	17	18
地方公共団体名	和歌山県	和歌山県	鳥取県
項目名	和歌山県男女共同参画推進事業者奨励事業	子育て応援企業	鳥取県男女共同参画推進企業認定制度
優先調達の活用の有無			○
認証等の基準	<ul style="list-style-type: none"> ①女性が能力を発揮しやすくするための取組 ②仕事と生活の調和推進のための取組 ③セクシュアル・ハラスメント防止のための取組 ④その他上記項目以外の男女共同参画推進のための取組 	<ul style="list-style-type: none"> ①仕事と子育ての両立を推進を目的とした、自社の労働者に対する雇用環境の整備 ②子どもの健やかな育成のための地域貢献活動など 	<ul style="list-style-type: none"> ①改正育児・介護休業法に対応した就業規則が整備されていること ②男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメント対策が講じられていること ③審査票に定める取組内容のうち、中小企業の場合は5割、大企業の場合は7割を満たすこと
参考資料			鳥取県男女共同参画推進企業認定審査票 参考資料p19

	19	20	21
地方公共団体名	鳥取県	島根県	山口県
項目名	家庭教育推進協力企業制度	しまね子育て応援企業(こころカンパニー)認定制度	やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度
優先調達の活用の有無			○
認証等の基準	<p>主に県内において事業活動を行う企業のうち、制度の趣旨に賛同し、保護者である従業員の方々が子育てしやすく、また、子どもたちを健やかに育てる地域活動に参加しやすい職場環境づくりのため、次の①から④に掲げる「家庭教育支援に関する取組」のうち2つ以上に取り組んでいる企業</p> <p>①学校へ行ってみよう 参観日や保護者会、学校行事等への参加の働きかけや、休暇が取りやすい職場環境づくりの取組</p> <p>②仕事を語ろう、仕事を見せよう 子どもたちによる親の職場訪問等の取組</p> <p>③子どもの体験活動をひろげよう 親子や家族で参加する自然体験活動や地域活動</p> <p>④我が社の子育て支援 ①～③に準じた「子育て環境づくり」に向けた各種の取組及び学校や地域と連携した取組</p>	<p>こころカンパニー認定審査票において、各企業の「仕事と子育ての両立支援」、「働き方の見直し」、「男女共同参画」への取り組み状況を審査し、以下の条件を満たしている企業</p> <p>①基本項目審査の要件を満たし、かつ、こころ度審査で、こころポイントが55こころ以上の企業</p> <p>②認定申請書の添付資料として、労働局に届け出された一般事業主行動計画の策定の写しと就業規則(育児・介護休業規定等含む)の写しが必要</p>	<p>1 男女共同参画に関する次のいずれかの取組を行っていること</p> <p>イ 仕事と家庭・地域生活の両立支援</p> <p>ロ 男女が共に働きやすい職場環境づくり</p> <p>ハ 女性の能力の活用</p> <p>ニ その他の働く場における男女共同参画の推進</p> <p>2 法令に違反する重大な事実がないこと</p>
参考資料		<p>しまね子育て応援企業(こころカンパニー)認定申請書、基本項目審査票</p> <p style="text-align: right;">参考資料p24</p>	

	22	23	24
地方公共団体名	徳島県	高知県	鹿児島県
項目名	はぐくみ支援企業推進事業	高知県次世代育成支援企業認証制度	かごしま子育て応援企業登録制度
優先調達の活用の有無			
認証等の基準	<p>①徳島県内に本店、支店または営業所等を有し、常時雇用している労働者がいる。(個人企業や協同組合、医療法人、学校法人、団体等も含む)</p> <p>②期間が2年以上5年以下の「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ている。</p> <p>③「一般事業主行動計画」に掲げた目標の実施に向けた取組みや対策を行っている。</p>	<p>次の要件すべてを満たす企業</p> <p>①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、労働局へ届け出ていること。</p> <p>②5年以内において、男性の場合は1か月以上、又は女性の場合は6か月以上にわたる育児休業取得者の実績があり、かつ取得者が申請時に在職していること。</p> <p>③労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に沿った就業規則又は労働協約を規定していること。</p> <p>④法令を上回る育児休業制度の設置などの取組を行っていること。</p> <p>⑤3年以内において、関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	<p>①一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法第12条に規定する一般事業主行動計画をいう。)を策定した旨を、都道府県労働局に届け出ていること。</p> <p>②一般事業主行動計画に定めた内容を、県において公表することについて同意していること。</p> <p>③過去3年間において、法令に違反する重大な事実がないこと。</p>
参考資料			

	25	26	27
地方公共団体名	沖縄県	札幌市	福岡市
項目名	沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度	札幌市ワーク・ライフ・バランス取組企業認証制度	福岡市社会貢献優良企業
優先調達の活用の有無		○	○
認証等の基準	<p>①沖縄県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う法人であること(公共団体、公企業を除く)。</p> <p>②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、沖縄労働局へ届け出ていること。</p> <p>③ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現のため、法を上回る労働条件等の整備を行っていること</p>	<p>○ステップ1 取組推進宣言企業(具体的な取組を決めて宣言した企業)</p> <p>①札幌市内に事業所があること</p> <p>②ワーク・ライフ・バランス取組宣言シートにより、取組内容を明らかにすること</p> <p>③就業規則を労働基準監督署に届け出ていること(従業員数10人未満の企業は不要)</p> <p>○ステップ2 行動計画策定企業(一般事業主行動計画を策定した企業)</p> <p>①ステップ1の要件を満たしていること</p> <p>②一般事業主行動計画を策定し、届け出ていること</p> <p>○ステップ3 先進取組企業(法令を上回る取組を行っている企業)</p> <p>①ステップ2の要件を満たしていること</p> <p>②労働関係法令に基づく最低基準を上回る制度を規定し、取り組んでいること</p>	<p>“「い〜な」ふくおか・子ども週間”に賛同し、下記の(ア)、(イ)、(ウ)いずれかの基準をみたく企業</p> <p>(ア)「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に定めた目標を達成した等、厚生労働大臣(都道府県労働局長)の認定を受けていること。かつ、引き続き新たな計画を策定し、福岡労働局へ届け出ていること。</p> <p>(イ)下記のA、Bをすべて満たすもの</p> <p>A 「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、福岡労働局へ届け出ていること。</p> <p>B 「育児、介護休業法」に規定する制度の基準を上回る6項目のうち、2項目以上の措置について、就業規則に規定していること。かつ、平成21年4月1日から平成23年5月31日までの期間に利用実績があること。</p> <p>(ウ)下記のA、B、Cをすべて満たすもの</p> <p>A 平成23年6月1日現在の女性の係長相当職以上の管理職比率が20%を超えること。</p> <p>B セクシュアル・ハラスメントに関する相談・苦情に対処するための相談窓口を設置していること。</p> <p>C 平成22年度中に女性社員の活躍促進など男女共同参画に関する研修を実施したこと。</p> <p>(参考:“「い〜な」ふくおか・子ども週間”)</p> <p>・毎月1〜7日を、“「い〜な」ふくおか・子ども週間”と設定し、少なくとも1日は、企業(職場)や地域・家庭など、いろいろな場で子どもたちのためにできることに取り組み、社会全体で子どもたちをしっかりとバックアップしていこうという社会運動</p> <p>・この趣旨に賛同いただける企業・団体を募集し、ホームページで紹介している。</p>
参考資料			

ポジティブ・アクション・シート

《常時100人以下の労働者を雇用する事業者用》

宮城県

記入年月日：平成 年 月 日

宮城県知事 殿

「女性のチカラを活かす企業」認証制度実施要綱第4第1項の規定により、「女性のチカラを活かす企業」の認証を申請します。

※ 宮城県に入札参加登録されている事業者（建設工事及び建設関連業務）で、確認書の交付を希望する場合は、□にチェックを入れてください。

- 「ポジティブ・アクションの推進に係る確認書」（建設工事）の交付も併せて申請します。
 「ポジティブ・アクションの推進に係る確認書」（建設関連業務）の交付も併せて申請します。

1 申請者

申請者の名称 (※企業・法人・団体名を記入)	
業種 (※主な業務内容を簡潔に記入)	
代表者職氏名	(職名) (氏名)
本社	(郵便番号) 〒 _____ - _____ (所在地)
宮城県内の主たる事業所 (※本社が宮城県内の場合：記入不要) (※本社が宮城県外の場合：県内の主たる事業所を記入)	(郵便番号) 〒 _____ - _____ (所在地)
構成 (※記入年月日もしくは4月1日現在で記入) (※労働者数：正社員及び非正社員をすべて含めた人数) (※管理職数：課長相当職以上の人数)	(労働者数) 男性 _____ 名, 女性 _____ 名, 計 _____ 名 (管理職数) 男性 _____ 名, 女性 _____ 名, 計 _____ 名
記入者の連絡先 (※記入内容について、問い合わせをする場合があります)	(所属部署) (職名) _____ (氏名) (電話番号) _____ (FAX 番号)

2 チェック項目

(網掛け部分)について、該当する項目をチェック、もしくは直接記入してください)



(1) 女性の登用について

Q1	過去3年間の労働者・管理職・採用者・退職者・平均勤続年数の男女別データを把握していますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
Q2	過去3年間で、女性正社員の採用がありましたか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ・採用者数 _____ 名 ・うち、再雇用者数 _____ 名	<input type="checkbox"/> いいえ
Q3	過去1年間で、女性を配置している部署(課等)が増えていますか。 ※すべての部署に配置済みの場合:「はい」に該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
Q4	女性正社員の平均勤続年数が10年以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ・平均勤続年数 _____ 年 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ
Q5	管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合が10%以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ①全管理職数 _____ 名 ②うち、女性数 _____ 名 ③女性の割合 _____ % ※③=②÷①×100 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ
Q6	役職者(係長相当職以上)に占める女性の割合が30%以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ①全役職者数 _____ 名 ②うち、女性数 _____ 名 ③女性の割合 _____ % ※③=②÷①×100 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ

《常時100人以下の労働者を雇用する事業者用》

<p>Q7</p>	<p>過去1年間で、女性役職者数が10%以上増加しましたか。</p> <p>※「はい」に該当するには、昨年の女性役職者が10名以下なら1名、11～20名なら2名、21名～30名なら3名増加していることが必要です。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・昨年 _____ 名</p> <p style="text-align: center;">↓ 10%以上増</p> <p>・現在 _____ 名</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q8</p>	<p>会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、社員に通知されていますか。(下記参照)</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q9</p>	<p>社員の資格取得を支援する、次のような措置がありますか。</p> <p>①資格取得費用の補助 ②資格手当 ③資格受験に利用できる休暇制度</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>左欄の①～③のうち、該当するものの番号を記入</p> <p>→ _____ (複数回答可)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q10</p>	<p>新入社員研修や管理職研修等において、次のような項目を内容に盛り込んでいますか。</p> <p>①ポジティブ・アクション (男女間の格差を解消するための積極的改善措置) ②ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) ③セクシュアル・ハラスメント (性的な言動により相手方の生活環境を害すること、又は、性的な言動に対する相手方の対応によってその利益を与えること)</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>左欄の①～③のうち、該当するものの番号を記入</p> <p>→ _____ (複数回答可)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

Q1～10における「はい」の数……10項目中 項目

* Q8について *

○ ポジティブ・アクションの具体的取組としては、

- ① 均等待遇
- ② 採用拡大
- ③ 職域拡大
- ④ 役職員増加
- ⑤ 勤続年数伸長
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援等が挙げられます。

○ これらを実施するためには、会社の方針としてポジティブ・アクションに取り組む旨を、経営トップが決意表明し、従業員に周知することが出発点になります。



(2) 仕事と家庭の両立支援について

Q11	<p>過去1年間で、育児休業制度もしくは介護休業制度の利用実績がありますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>①育児休業制度の利用者数 男性 _____ 名, 女性 _____ 名</p> <p>②介護休業制度の利用者数 男性 _____ 名, 女性 _____ 名</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q12	<p>次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定していますか。</p> <p>※次の4段階のうち、①②は「はい」に、③④は「いいえ」に該当します。</p> <p>①策定済み ②策定作業中(行動計画の草案を作成、検討会議を開催等) ③策定検討中(検討会議の開催を予定等) ④予定なし</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>左欄の①②のうち、該当するものの番号を記入 → _____</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p>(「いいえ」の場合に記入)</p> <p>左欄の③④のうち、該当するものの番号を記入 → _____</p>
Q13	<p>育児休業について、<u>満1歳以上</u>の子も対象としていますか。</p> <p>※<u>配偶者が</u>、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において<u>育児休業を取得している場合は</u>、「満1歳以上」を「<u>満1歳2か月以上</u>」と読み替えます。</p> <p>※<u>次のいずれかの事情がある場合は</u>、「満1歳以上」を「<u>満1歳6か月以上</u>」と読み替えます。</p> <p>①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・対象期間 _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q14	<p>育児をする従業員について、次のような措置がありますか。</p> <p>※次の①～⑥のうち、<u>①～⑤の中から2つ以上該当した場合</u>、もしくは<u>⑥に該当した場合</u>は、右欄で「はい」にチェックを入れてください。</p> <p>①短時間勤務制度 ②フレックスタイム ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない) ④事業所内託児施設の設置(保育施設と契約している場合も含む) ⑤所定外労働をさせない制度 ⑥満3歳以上も、①～⑤のいずれかを利用できる</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・左欄の①～⑤に該当する場合、該当するものの番号を記入 _____ (2つ以上)</p> <p>・左欄の⑥に該当する場合、満3歳以上も利用できる措置の番号(①～⑤)と対象期間を記入 (番号) _____ (期間) _____ まで (〇歳〇か月、小学校就学前等)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q15	<p>子の看護休暇について、次のような措置がありますか。</p> <p>①子が1人の場合、1年度に6日以上取得できる。 ②子が2人以上の場合、1年度に11日以上取得できる。 ③小学校就学後も取得できる。 ④子の看護休暇も有給としている。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・左欄の①～④のうち、該当するものの番号を記入 _____</p> <p>・取得できる日数 _____ 日</p> <p>・対象期間(「小学3年生修了まで」等) _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

《常時100人以下の労働者を雇用する事業者用》

Q16	介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して（延べ） 93日間を超える期間 を対象としていますか。	<input type="checkbox"/> はい （「はい」の場合に記入） ・取得できる介護休業の日数 _____日	<input type="checkbox"/> いいえ
Q17	介護をする従業員について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回利用できる、次のような措置がありますか。 ※次の①～⑤のうち、 ①～④の中から2つ以上該当した場合 、もしくは ⑤に該当した場合 は、右欄で「はい」にチェックを入れてください。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の所定労働時間は変わらない） ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ⑤93日間を超える期間も、①～④のいずれかを利用できる	<input type="checkbox"/> はい （「はい」の場合に記入） ・左欄の①～④に該当する場合、該当するものの番号を記入 → _____（2つ以上） ・左欄の⑤に該当する場合、93日間を超える期間も利用できる措置の番号と、対象期間を記入 → _____（複数回答可） → _____まで （〇年、〇か月、〇日等、具体的に記入）	<input type="checkbox"/> いいえ
Q18	育児休業者や介護休業者が利用できる、次のような措置がありますか。 ①職場復帰プログラム ②利用できる制度等のガイダンス ③人事労務担当部局や管理職との面接 ④休業中も職場の状況が把握できる措置 （社内報の送付、電子メールの交換、その他人事担当や管理職との情報交換等）	<input type="checkbox"/> はい （「はい」の場合に記入） 左欄の①～④のうち、該当するものの番号を記入 → _____（複数回答可）	<input type="checkbox"/> いいえ
Q19	育児や介護をする従業員を対象にした、次のような支援策がありますか。 ①有給の特別休暇 （妻の出産休暇、子どもの学校行事に参加するための休暇等） ②在宅ワーク制度 ③育児や介護に関する悩みや不安を解消するための、社員向けセミナーの実施 ④社員の子どもを対象にした会社参観日等のイベント ⑤育児に要する経費の援助 ⑥その他	<input type="checkbox"/> はい （「はい」の場合に記入） ・左欄の①～⑥のうち、該当するものの番号を記入 → _____（複数回答可） ・⑥の場合、どのような支援策か具体的に記入 → _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> いいえ
Q20	育児休業又は介護休業終了後、休業者の状況に配慮しつつ、原則として原職もしくは原職相当職に復帰させる旨を明文化していますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

Q11～20における「はい」の数……10項目中 項目

合計（Q1～20における「はい」の数）……20項目中 項目



・20項目中10項目以上であれば、認証申請が可能です。
 ・認証申請をする場合は、「添付書類チェックシート」（様式第3号）を参照の上、内容が確認できる資料を添付してください。

3 その他

(1) 女性の登用について、独自の取り組みがありましたらお書きください。

(2) 仕事と家庭の両立支援について、独自の取り組みがありましたらお書きください。

《申請・お問い合わせ先》

宮城県 環境生活部 共同参画社会推進課

男女共同参画推進班 (宮城県庁 13 階 南側)

〒980-8570 (県庁専用番号)
仙台市青葉区本町三丁目8番1号

電話：022-211-2568
FAX：022-211-2392
e-mail：danjyo@pref.miyagi.jp



ポジティブ・アクション・シート

《常時101人以上の労働者を雇用する事業者用》

記入年月日：平成 年 月 日

宮城県知事 殿

「女性のチカラを活かす企業」認証制度実施要綱第4第1項の規定により、「女性のチカラを活かす企業」の認証を申請します。

※ 宮城県に入札参加登録されている事業者（建設工事及び建設関連業務）で、確認書の交付を希望する場合は、□にチェックを入れてください。

- 「ポジティブ・アクションの推進に係る確認書」（建設工事）の交付も併せて申請します。
 「ポジティブ・アクションの推進に係る確認書」（建設関連業務）の交付も併せて申請します。

1 申請者

申請者の名称 <small>（※企業・法人・団体名を記入）</small>	
業種 <small>（※主な業務内容を簡潔に記入）</small>	
代表者職氏名	<small>（職名）</small> <small>（氏名）</small>
本社	<small>（郵便番号）</small> 〒 _____ - _____ <small>（所在地）</small>
宮城県内の主たる事業所 <small>（※本社が宮城県内の場合：記入不要）</small> <small>（※本社が宮城県外の場合：県内の主たる事業所を記入）</small>	<small>（郵便番号）</small> 〒 _____ - _____ <small>（所在地）</small>
構成 <small>（※記入年月日もしくは4月1日現在で記入）</small> <small>（※労働者数：正社員及び非正社員をすべて含めた人数）</small> <small>（※管理職数：課長相当職以上の人数）</small>	<small>（労働者数）</small> 男性 _____ 名 , 女性 _____ 名 , 計 _____ 名 <small>（管理職数）</small> 男性 _____ 名 , 女性 _____ 名 , 計 _____ 名
記入者の連絡先 <small>（※記入内容について、問い合わせをする場合があります）</small>	<small>（所属部署）</small> <small>（職名）</small> _____ <small>（氏名）</small> <small>（電話番号）</small> _____ <small>（FAX 番号）</small>

2 チェック項目

(網掛け部分)について、該当する項目をチェック、もしくは直接記入してください



(1) 女性の登用について

Q1	過去3年間の労働者・管理職・採用者・退職者・平均勤続年数の男女別データを把握していますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
Q2	過去3年間で、女性正社員の採用がありましたか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ・採用者数 _____ 名 ・うち、再雇用者数 _____ 名	<input type="checkbox"/> いいえ
Q3	過去1年間で、女性を配置している部署(課等)が増えていますか。 ※すべての部署に配置済みの場合:「はい」に該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
Q4	女性正社員の平均勤続年数が10年以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ・平均勤続年数 _____ 年 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ
Q5	管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合が10%以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ①全管理職数 _____ 名 ②うち、女性数 _____ 名 ③女性の割合 _____ % ※③=②÷①×100 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ
Q6	役職者(係長相当職以上)に占める女性の割合が30%以上ですか。	<input type="checkbox"/> はい (「はい」の場合に記入) ①全役職者数 _____ 名 ②うち、女性数 _____ 名 ③女性の割合 _____ % ※③=②÷①×100 ※小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで記入	<input type="checkbox"/> いいえ

《常時101人以上の労働者を雇用する事業者用》

<p>Q7</p>	<p>過去1年間で、女性役職者数が10%以上増加しましたか。</p> <p>※「はい」に該当するには、昨年の女性役職者が10名以下なら1名、11～20名なら2名、21名～30名なら3名増加していることが必要です。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・昨年 _____ 名</p> <p style="text-align: center;">↓ 10%以上増</p> <p>・現在 _____ 名</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q8</p>	<p>会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、社員に通知されていますか。(下記参照)</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q9</p>	<p>社員の資格取得を支援する、次のような措置がありますか。</p> <p>①資格取得費用の補助 ②資格手当 ③資格受験に利用できる休暇制度</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>左欄の①～③のうち、該当するものの番号を記入</p> <p>→ _____ (複数回答可)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q10</p>	<p>新入社員研修や管理職研修等において、次のような項目を内容に盛り込んでいますか。</p> <p>①ポジティブ・アクション (男女間の格差を解消するための積極的改善措置) ②ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) ③セクシュアル・ハラスメント (性的な言動により相手方の生活環境を害すること、又は、性的な言動に対する相手方の対応によってその利益を与えること)</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>左欄の①～③のうち、該当するものの番号を記入</p> <p>→ _____ (複数回答可)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

Q1～10における「はい」の数……10項目中 項目

* Q8について *

○ ポジティブ・アクションの具体的取組としては、

- ① 均等待遇
- ② 採用拡大
- ③ 職域拡大
- ④ 役職員増加
- ⑤ 勤続年数伸長
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援等が挙げられます。

○ これらを実施するためには、会社の方針としてポジティブ・アクションに取り組む旨を、経営トップが決意表明し、従業員に周知することが出発点になります。



(2) 仕事と家庭の両立支援について

Q11	<p>過去1年間で、育児休業制度もしくは介護休業制度の利用実績がありますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>①育児休業制度 ・女性の利用者数 _____ 名 ・男性の利用者数 _____ 名</p> <p>②介護休業制度 ・女性の利用者数 _____ 名 ・男性の利用者数 _____ 名</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q12	<p>育児休業について、<u>満1歳以上</u>の子も対象としていますか。</p> <p>※配偶者が、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において<u>育児休業を取得している場合</u>は、「満1歳以上」を「<u>満1歳2か月以上</u>」と読み替えます。</p> <p>※次のいずれかの事情がある場合は、「満1歳以上」を「<u>満1歳6か月以上</u>」と読み替えます。</p> <p>①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・育児休業の対象期間 _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q13	<p>育児短時間勤務制度について、<u>満3歳以上</u>の子も対象としていますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・対象期間 _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q14	<p>育児のための所定外労働の免除について、<u>満3歳以上</u>の子も対象としていますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・対象期間 _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q15	<p>子の看護休暇について、次のような措置がありますか。</p> <p>①子が1人の場合、1年度に6日以上取得できる。 ②子が2人以上の場合、1年度に11日以上取得できる。 ③小学校就学後も取得できる。 ④子の看護休暇も有給としている。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・左欄の①～④のうち、該当するものの番号を記入 _____</p> <p>・取得できる日数 _____ 日</p> <p>・対象期間(「小学3年生修了まで」等) _____ まで</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
Q16	<p>介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して(延べ)<u>93日間を超える期間</u>を対象としていますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入)</p> <p>・取得できる介護休業の日数 _____ 日</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

《常時10人以上の労働者を雇用する事業者用》

<p>Q17</p>	<p>介護をする従業員について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回利用できる、次のような措置がありますか。</p> <p>※次の①～⑤のうち、①～④の中から2つ以上該当した場合、もしくは⑤に該当した場合は、右欄で「はい」にチェックを入れてください。</p> <p>①短時間勤務制度 ②フレックスタイム ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (1日の所定労働時間は変わらない) ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ⑤93日間を超える期間も、①～④のいずれかを利用できる</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入) ・左欄の①～④に該当する場合、該当するものの番号を記入 → _____ (2つ以上) ・左欄の⑤に該当する場合、93日間を超える期間も利用できる措置の番号と、対象期間を記入 → _____ (複数回答可) → _____ まで (〇年、〇か月、〇日等、具体的に記入)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q18</p>	<p>介護休暇について、次のような措置がありますか。</p> <p>①対象家族が1人の場合、1年度に6日以上取得できる。 ②対象家族が2人以上の場合、1年度に11日以上取得できる。 ③介護休暇も有給としている。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入) ・左欄の①～③のうち、該当するものの番号を記入 → _____ (複数回答可) ・取得できる日数 → _____ 日</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q19</p>	<p>育児休業者や介護休業者が利用できる、次のような措置がありますか。</p> <p>①職場復帰プログラム ②利用できる制度等のガイダンス ③人事労務担当部局や管理職との面接 ④休業中も職場の状況が把握できる措置 (社内報の送付、電子メールの交換、その他人事担当や管理職との情報交換等)</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入) 左欄の①～④のうち、該当するものの番号を記入 → _____ (複数回答可)</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>Q20</p>	<p>育児や介護をする従業員を対象にした、次のような支援策がありますか。</p> <p>①有給の特別休暇 (妻の出産休暇、子どもの学校行事に参加するための休暇等) ②在宅ワーク制度 ③育児や介護に関する悩みや不安を解消するための、社員向けセミナーの実施 ④社員の子どもを対象にした会社参観日等のイベント ⑤育児に要する経費の援助 ⑥その他</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p>(「はい」の場合に記入) ・左欄の①～⑥のうち、該当するものの番号を記入 → _____ (複数回答可) ・⑥の場合、どのような支援策か具体的に記入 → _____ → _____ → _____</p>	<p><input type="checkbox"/> いいえ</p>



Q11～20における「はい」の数……10項目中 項目

合計 (Q1～20における「はい」の数) ……20項目中 項目

- ・20項目中10項目以上であれば、認証申請が可能です。
- ・認証申請をする場合は、「添付書類チェックシート」(様式第4号)を参照の上、内容が確認できる資料を添付してください。

3 その他

(1) 女性の登用について、独自の取り組みがありましたらお書きください。

(2) 仕事と家庭の両立支援について、独自の取り組みがありましたらお書きください。

《申請・お問い合わせ先》

宮城県 環境生活部 共同参画社会推進課

男女共同参画推進班 (宮城県庁 13 階 南側)

〒980-8570 (県庁専用番号)
仙台市青葉区本町三丁目8番1号

電話：022-211-2568
FAX：022-211-2392
e-mail：danjyo@pref.miyagi.jp



ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）
登録応募用紙

平成 年 月 日

新潟県知事 様

企業等の名称
代表者名

印

ハッピー・パートナー企業への登録を申し込みます。

添付書類： 就業規則（写し等）
会社概要（パンフレット等）

【企業等の概要】

名 称			
所在地（本社）	〒		
代表者			
HPアドレス			
業 種 (該当する番号を記入)	1 建設 2 製造	3 情報通信 4 運輸	5 卸・小売 6 金融・保険
			7 飲食、宿泊 8 医療、福祉
			9 サービス 10 その他
従業員数	総 数		
		うち 男 性	うち 女 性
		人	人
	正社員数	人	人
	非正社員数	人	人
	パート	人	人
	派遣	人	人
その他	人	人	

【男女共同参画推進者】

所属部署	職 名	氏 名	連絡先	
			電話	
			FAX	
			Eメール	

【実施（予定）している取組の内容】

次の取組のうち、既に実施している項目については「実施」の欄に、今後概ね1年以内に実施予定のものについては「実施予定」欄にチェックしてください。

全19項目のうち、チェックされている項目が10個以上（「実施」と「実施予定」合わせて）であることが、登録の基準となります。なお、関係法令遵守の項目（項目4-①～③）については、すべて「実施」となっていることが必要です。

1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
①	現状把握のため、従業員の意見を聴取している。 具体例・職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②	男女の固定的な役割分担意識に基づく慣行の見直しをしている。 具体例・「男性は主要業務、女性はコピー、お茶だし等の補助的業務」などの固定的な職場慣行の見直し など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③	男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を行っている。 具体例・社員の意識啓発のための研修会の実施、啓発資料の作成・配付 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④	所定外労働の削減の取組をしている。 具体例・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ・経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤	年次有給休暇の取得を促進している。 具体例・従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり ・誕生日や結婚記念日など「記念日休暇」の設立 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
チェックの入った項目の合計		項目	項目
※ 特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。			

2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
①	育児・介護休業制度を就業規則に規定している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②	育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 具体例・社内報への掲載などによる社員への制度の紹介 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③	育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 具体例・代替要員の配置や多能工による欠員の補充 ・育児・介護用品購入や育児・介護サービス利用への補助 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

④	育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 具体例・休業者への業務情報の定期的な提供 ・復帰のための講習・プログラムの実施 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤	従業員の仕事と家庭・その他の活動の両立のため、多様な働き方ができる環境づくりをしている。 具体例・短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入 ・在宅勤務制度の導入 ・事業所内託児施設の設置 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥	仕事と家庭・その他の活動が両立できる環境づくりの促進のため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。 具体例・社内報などへの掲載 ・社内訓辞での表明 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
チェックの入った項目の合計		項目	項目
※ 特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。			

3 女性の能力を活かす取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
①	男女均等な採用に関する研修を実施している。 具体例・役員・人事担当者向けの、男女均等な採用に関する研修の実施 ・社外で実施される均等な採用に関する研修会への従業員派遣 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②	男女共に公正な人事評価を行うための研修を実施している。 具体例・役員・人事担当者向けの、性別にとらわれない公正な人事評価についての研修の実施 ・社外で実施される公正な人事評価に関する研修会への従業員派遣 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③	新たな職域や能力の向上を目指す者に対する、知識、資格取得のための支援をしている。 具体例・男女を問わず資格取得のための費用の助成、研修会への参加の奨励 ・男女を問わず職域の拡大のために必要な研修・訓練の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④	女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。 具体例・社内報などへの掲載 ・社内訓辞での表明 など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤	女性の管理職等への登用を進めている。 具体例・管理職等に必要な能力を付与するための研修会の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 ・部長、課長等に女性を登用している など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
チェックの入った項目の合計		項目	項目
※ 特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。			

→裏面につづきます

4 関係法令の遵守 ※ ①～③の各項目については、「実施」が登録の必須要件になります。		実施
①	労働基準法を遵守している。 ・適正な労働時間、所定外労働に対する賃金の支払い、年次有給休暇日数の付与 など	<input type="checkbox"/>
②	男女雇用機会均等法を遵守している。 ・性別により差別しない募集・採用・配置・昇進等の実施 ・セクシュアルハラスメント防止に関する方針の明確化と従業員への周知、相談・苦情体制の整備、発生した場合の適切な対応 など	<input type="checkbox"/>
③	育児・介護休業法を遵守している。 ・育児・介護休業の取得希望者に対する適用 など	<input type="checkbox"/>
チェックの入った項目の合計		項目

<集計表>

区分	実施	実施予定	合計
1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組	項目	項目	項目
2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組	項目	項目	項目
3 女性の能力を活かす取組	項目	項目	項目
4 関係法令の遵守	項目		項目
合計	項目	項目	項目

ご記入ありがとうございました。
 就業規則（写し等）、会社概要（パンフレット等）を添付のうえ、
 下記あてに提出または送付ください。

応募用紙の提出・問い合わせ先

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課
 〒950-8570 新潟市中央区新光町4番地1
 TEL：025-280-5142 FAX：025-280-5166
 E-mail ngt030130@pref.niigata.lg.jp
 ホームページ <http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/>

【男女共同参画の推進に関する取組項目審査票】

次のNo.1から9までの項目について、該当する場合は「はい」、該当しない場合は「いいえ」の欄にチェックを入れてください（従業員が101人以上の企業等については、必ずNo.9に該当する必要があります。）

全9項目のうち、「はい」にチェックされている項目が5項目の場合は1品目、6項目以上の場合は2品目まで、調達品目を選択できます。

※「はい」の項目については、確認関係資料等欄に該当数値等を記入の上、確認関係資料を提出願います。

No.	男女共同参画の推進に関する取組項目	確認関係資料等	「はい」	「いいえ」
1	<p>企業等の方針として、男女が共に働きやすい職場環境づくり、仕事と家庭生活等の両立、女性の能力活用等が重要である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ従業員に周知されている。</p> <p>* (方針例)・男女共同参画の視点に立った職場づくりを心がけ、男女の垣根を取り除き有能な人材の登用を行います。 ・仕事と家庭の両立ができるよう、労働時間や雇用条件の整備を進め、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。など</p>	<p>計画書、社内通達、役員会議議事録、社内報、ホームページ等の写しを提出</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<p>年次有給休暇の取得率が40%以上である。</p>	<p>確認資料1を提出</p> <p>・年休取得率：_____%</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<p>役職者(係長相当職以上)に占める女性の割合が30%以上である。</p>	<p>役職者名簿(役職名及び氏名のわかるもの)を提出(確認資料2)</p> <p>当該年度</p> <p>・全役職者数(A)_____名</p> <p>・うち女性数(B)名</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<p>女性の役職者(係長相当職以上)が前年度より10%以上増加している。</p>	<p>・女性の割合(B/A)%</p> <p>前年度</p> <p>・女性役職者数(C)_____名</p> <p>・増加率(B/C)_____%</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<p>過去3年間の女性の育児休業取得率が85%以上である。</p>	<p>育児休業利用状況表(確認資料3)を提出</p> <p>・過去3年間の女性育休対象者数_____名</p> <p>・うち取得者数_____名</p> <p>・育休取得率_____%</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<p>過去3年間に育児休業を取得した男性従業員が1名以上いる。</p> <p>* 育児のために取得した年次有給休暇を含む。</p>	<p>育児休業利用状況表(確認資料3)を提出</p> <p>・過去3年間の男性育休取得者数_____名</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No.	男女共同参画の推進に関する取組項目	確認関係資料等	〔はい〕	〔いいえ〕
7	<p>従業員の育児支援として、次の(1)から(4)のうち1つ以上に該当している。(育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度を実施しているもの)</p> <p>(1) 育児休業について、満1歳以上の子、父母が共に育児休業を取得の場合は、満1歳2か月以上の子(保育所に入所できない等育児・介護休業法で定める一定の場合には満1歳6か月以上の子を含む。)も対象とした制度を実施している。</p> <p>(2) 3歳未満の子を養育する従業員に対する勤務時間の短縮等の措置について、次の①から⑥のうち、3つ以上(従業員100人以下の場合は、平成24年7月1日までは2つ以上)を制度化している。 ① 勤務時間の短縮 ② 所定外労働の免除 ③ フレックスタイム制 ④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない)</p> <p>(3) 満3歳以上の子を養育する従業員に対する勤務時間の短縮等の措置について、次の①から⑥のいずれかを制度化している。 ① 勤務時間の短縮 ② 所定外労働の免除 ③ フレックスタイム制 ④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない)</p> <p>(4) 就学前の子を養育する従業員に対する看護休暇について、子1人の場合は1年に5日を超える(子2人以上の場合は1年に10日を超える)取得が可能である。</p>	<p>制度が記載されている就業規則、育児休業規定、労働協約等の写しを提出(該当箇所をマーカー等で明示してください。)</p> <p>・左記項目に該当している番号を〔 〕内に記入。 (例) (1)、(2)-①②③</p> <p>〔 〕</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<p>従業員の介護支援として、次の(1)から(3)のうち1つ以上に該当している。(育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度を実施しているもの。)</p> <p>(1) 介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とするごとに1回、通算して(延べ)93日を超える期間に拡大している。</p> <p>(2) 介護休暇について、要介護状態にある対象家族1人の場合は1年に5日を超える(対象家族2人以上の場合は1年に10日を超える)期間の取得が可能である。</p> <p>(3) 次のいずれかの勤務時間の短縮等の措置について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とするごとに1回、通算して(延べ)93日を超える期間を制度化している。 ① 勤務時間の短縮 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない)</p> <p>④ 従業員が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準じる制度</p>	<p>制度が記載されている就業規則、介護休業規定、労働協約等の写しを提出(該当箇所をマーカー等で明示してください。)</p> <p>・左記項目に該当している番号を〔 〕内に記入。 (例) (3)-②③</p> <p>〔 〕</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<p>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、労働局に提出している。(従業員101人以上の企業等については必須とする。)</p>	<p>一般事業主行動計画策定・変更届(写し)</p> <p>・届出年月日 平成 年 月 日</p> <p>・計画期間 平成 年 月 日 ～平成 年 月 日</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
チェックの入った項目の合計			項目	項目

鳥取県男女共同参画推進企業認定審査票

1 企業の概要

申請 組織名			中小企業 ・大企業 の別		
所在地	〔申請組織〕 〒 [] - []		〔本社〕	※県外に本社がある場合に記入してく ださい。	
業 種 (※)		設 立 年月日		資本金	万円
担当者	(所属部署)	(電 話)			
	(氏 名)	(ファクシ)			
		(E-mail)			

※ 業種は、主な事業により以下のいずれか一つを選択し、ご記入ください。

- 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分類不能の産業

2 雇用管理状況等 (平成 年 月 日現在)

区 分	従業員数			管理職	
	正社員		非正社員 (人)	課長相当職 以上 (人)	係長相当職 (人)
	人数 (人)	平均勤続年数 (年)			
男 性	[]	[]	[]	[]	[]
女 性	[]	[]	[]	[]	[]
計	[]	[]	[]	[]	[]
				従業員数	人

※ ○事業所が本支所等にわかれている場合は全体の数値を記入してください。県外に本社のある事業所の場合は()内に全社の合計数値を記入してください。

○役員(業務執行権や代表権を持たない工場長・部長等の役職で一般労働者と同じ給与規則によって給与を受けている場合は除く)に関する数値は含めないでください。

○「管理職」欄のうち、「課長相当職」は専ら事業所全般又は事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する方、「係長相当職」は管理職に準ずる職にある方とします。課長等の役職を設けていない場合は実情に応じて適宜判断してください。

3 現在の取組状況と配点

〈実施している項目のチェックボックス（□）にし点を記入又は必要事項を記入してください。〉

I 仕事と家庭の両立支援の取組	小計	点 ／17点
-----------------	----	-----------

(1)～(5)の5つの【最低基準】について、就業規則に規定している。(適合しない場合は認定できません。)	□ 3点
--	---------

(1) 育児休業制度

【最低基準】 対象者：雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む 期 間：子が1歳（両親ともに育児休業取得の場合は1歳2か月）に達するまで（上限は産後休暇と育児休業期間を合わせて1年間） 事情により子が1歳6か月に達するまで	□	
過去3年間に制度利用者がある。	□ 1点	男性 人（利用期間） 女性 人（利用期間）

(2) 育児のための勤務時間の短縮等の措置

【最低基準】 子の対象年齢：3歳未満 措置状況：①、②の制度を設けている	□	③～⑥の1か所以上該当	3歳以上		過去3年間に制度利用者がある		
			対象年齢	男女別利用者数及び利用期間			
① 短時間勤務制度	□		□				
② 所定労働時間を超えて労働をさせない制度	□		□				
③ フレックスタイム制	□		□				
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	□		□				
⑤ 事業所内託児施設の設置運営	□		□				
⑥ 育児休業の制度に準ずる措置	□	□					
		□ 1点	□ 1点	□ 1点			

(3) 介護休業制度

【最低基準】 対象者：雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む 利用期間：通算93日	□	
利用期間を「通算93日超」に拡大している。	□ 1点	介護休業の期間：
過去3年間に制度利用者がある。	□ 1点	男性 人（利用期間） 女性 人（利用期間）

(4) 介護のための勤務時間の短縮等の措置

【最低基準】 措置状況：①～④のいずれかの制度を設けている	□	2か所以上該当	過去3年間に制度利用者がある		
			男女別利用者数及び利用期間		
① 短時間勤務制度	□		□		
② フレックスタイム制	□		□		
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	□		□		
④ 介護サービス費用の助成	□	□			
		□ 1点	□ 1点		

(3) 母性健康管理に関する措置

妊娠中や出産後、保健指導や健康診査を受けるための時間を確保する規定を定め、実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 就業規則に規定⇒ (<input type="checkbox"/> 有給 <input type="checkbox"/> 無給) <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> <input type="checkbox"/> 利用あり ⇒ 女性 人が利用
医師から受けた指示が守れるよう勤務時間の変更、休憩の延長等により適切な措置を行うための規定を定め実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 就業規則に規定⇒ (<input type="checkbox"/> 有給 <input type="checkbox"/> 無給) <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> <input type="checkbox"/> 利用あり ⇒ 女性 人が利用 (内容:)

Ⅲ 男女均等な能力活用の取組	小計	点 ／10点
----------------	----	-----------

(1) 募集・採用

役員や面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 募集・採用に関する研修に参加し、採用担当者へ情報を共有 <input type="checkbox"/> 採用担当者向けの社内研修を実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
採用決定に意見を反映できる立場（役員、面接・選考担当者等）に、男女を登用している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 男性 人 ⇒ (職名:) <input type="checkbox"/> 女性 人 ⇒ (職名:)

(2) 職域拡大

各業務に必要な知識、仕事の手順を明確化している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 業務マニュアル、手順書を整備 <input type="checkbox"/> その他 ()
能力の向上を目指す従業員に対し知識・資格の取得のための支援をしている。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 資格取得費用を会社で負担 ⇒ (<input type="checkbox"/> 全額負担 <input type="checkbox"/> 一部負担) <input type="checkbox"/> 資格取得に向けた勉強会の実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
従業員の新たな職域への配置に備えて、受入れ所属の管理職研修や従業員の教育訓練を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 配置転換に備えた研修の実施 (外部研修への参加を含む) <input type="checkbox"/> 管理職研修の実施 (外部研修への参加を含む) <input type="checkbox"/> その他 ()

(3) 管理職登用

男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 人事考課制度を設け、評価者研修を実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
-------------------------------	--------------------------------	---

(4) 取組体制

経営トップ自らが取組の方針を明示し、男女均等な従業員の能力発揮を促進している。	<input type="checkbox"/> 2点	<input type="checkbox"/> 社内会議で表明 <input type="checkbox"/> 社内報に掲載 <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> 方針の内容をご記入ください。 []
取組について具体的な目標値を決めたり、実施計画を作成したりしている。	<input type="checkbox"/> 2点	<input type="checkbox"/> 従業員一人ひとりの育成計画を策定 <input type="checkbox"/> 女性管理職の育成計画を策定 <input type="checkbox"/> その他 ()

Ⅰ～Ⅲの計 (A)	点
-----------	---

IV その他の取組（Ⅰ～Ⅲの項目以外の取組）	小計（B）	点	
-------------------------------	--------------	----------	--

※ 男女共同参画の推進に有効な取組ごとに1点を、特に模範的な取組には2点を加算します。（上限：37点-A）

過去3年間に男性の育児休業取得者がある。	<input type="checkbox"/> 1点	次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主（くるみん）に認定されている。	<input type="checkbox"/> 1点
子の看護休暇又は介護休暇を有給により付与している。	<input type="checkbox"/> 1点	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。（常時雇用する労働者が100人以下の企業のみ）	<input type="checkbox"/> 1点
配偶者出産休暇を有給により付与している。	<input type="checkbox"/> 1点	前記以外の取組（具体的にご記入ください。）	点数 点
鳥取県家庭教育推進協力企業制度による協定を締結し、取組を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点		
ノー残業デーを実施している。	<input type="checkbox"/> 1点		

4 今後実施を予定している取組	小計（C）	点	
------------------------	--------------	----------	--

※ 男女共同参画の推進に有効な取組で、今後確実に実施が見込まれるものについて1点を、特に模範的な取組には2点を加算します。（上限：37点-（A+B））

今後実施を予定している取組（具体的内容や実施予定時期等をご記入ください。）	点数
	点

合計（A+B+C）	点	
	/ 37点	

様式第1号（第4条関係）

しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）認定申請書

平成 年 月 日

島根県知事様

申請者 住所
名称
代表者氏名

印

しまね子育て応援企業認定要綱第4条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

I 企業の概要

名称	
所在地	〒 電話 FAX
業種	
常時雇用・労働者数	平成 年 月 日現在 名（男性 名、女性 名）
平均勤続年数	平均 年（男性 年、女性 年）
ホームページアドレス	
メールアドレス	
審査票記載者	氏名 連絡先（内線 ）

II この度こっころカンパニーを申請しようと思われたきっかけは何ですか

Blank box for response to II.

III 育児休業、介護休業の過去3年間の取得人数をお書きください（申請年度含め3年間）

育児休業	平成 年： 人・平成 年： 人・平成 年： 人
介護休業	平成 年： 人・平成 年： 人・平成 年： 人

IV 企業からの一言（従業員の子育て支援に向けた企業のお考えをお書きください）

Blank box for response to IV.

V 添付書類

- (1) 就業規則
- (2) 一般事業主行動計画及び届出書の写し
- (3) その他の資料

こっころカンパニー申請書類作成上の注意

■認定申請書

- 1) 必要事項を記入し、記名・押印の上、郵送により申請してください。
- 2) 「ホームページアドレス」「メールアドレス」があればご記入ください。
 - ホームページアドレスは、認定後に県のホームページからリンクを貼ります。
 - メールアドレスは、審査の際に、資料の照会をしたりすることがあります。
- 3) 「こっころカンパニー認定審査票」をご記入の上、添付してください。
- 4) その他、以下の資料を添付してください。
 - 申請日に適用されている労働協約または就業規則の写し
(島根労働基準監督署の受付済みの写しを添付のこと)
 - 一般事業主行動計画及び届出書の写し(島根労働局の受付済みの写しを添付のこと)
 - その他の資料(審査項目の取組みがわかる資料があれば添付してください)

■こっころカンパニー審査票

各審査項目のチェック欄(□)に、チェックまたは■をご記入ください

【基本項目審査票】(※必須項目です)

- 1) 項目1～7:労働協約または就業規則に規定されている必要があります。
- 2) 項目8:就業規則等への規定は必要ありませんが、請求があれば対応する義務があります。
- 3) 項目9:一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出されている必要があります。
 - ※一般事業主行動計画は、「雇用環境の整備に関する事項」について計画されている必要があります。(策定届裏面の「1雇用環境の整備に関する事項」の項目に○印があること)

【こっころ度審査票】(※55こっころ以上の得点が必要です)

基本的には、電話でのヒアリングにより各項目をチェックしますが、次の点にご留意ください。

- Q2:明文化されている資料があれば添付してください。
- Q3:しおりの配布など情報提供の方法を、具体的に記入してください。
情報提供資料があれば添付してください。
- Q4:情報提供資料や講習資料またはカリキュラム等があれば添付してください。
- Q5:③については、一斉付与をした月日を近いものから順に記入してください。
⑤の年次有給休暇管理簿の様式があれば添付してください。
- Q8:研修資料・カリキュラム等があれば添付してください。
- Q9:意見交換会の開催等、具体的に記入してください。
- Q10:育児休業等の利用者が出た場合の人員補充の方法を、具体的に記入してください。
- Q11:二つの部署を経験させるとか一連の作業を全て経験させる等、具体的に記入してください。
- Q24:申請日に適用されている給与規定(施行日を明示すること)の写しを添付してください。
(就業規則で明確な場合は不要です)

■その他

- ※「企業名」、「所在地」、「こっころポイント」を公表することがあります。
- ※「認定申請書」、「認定審査票」等は、県のホームページからダウンロードできます。
HP:島根県庁→暮らし→少子化・子育て→しまね少子化対策webサイト→仕事と家庭の両立→こっころカンパニー

★ 選択肢の「いいえ」及び 8の④ にチェックがある場合、認定企業となれません

- 1 育児休業制度(法定どおり又はそれ以上)を就業規則等に規定している。

 はい いいえ

育児・介護休業法では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業を取得することができますとしています。さらに、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に、1年間まで育児休業を取得することができます。

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業を取得することができますとしています。

専業主婦(夫)除外規定を廃止し、全ての父親が必要に応じ育児休業を取得することができるとしています。

- 2 3歳未満の子を養育する労働者が利用できる、所定外労働時間の免除の措置が就業規則等に規定している。

 はい いいえ

育児・介護休業法では、3歳に満たない子を養育する労働者から請求があった場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないことが義務づけられています。

- 3 3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を就業規則等に規定している。

ただし、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員を労使協定により適用除外とした場合は、その代替措置を就業規則等に規定している場合も含む。

 はい いいえ

育児・介護休業法では、短時間勤務制度は1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

代替措置としては、①育児休業に関する制度に準ずる措置②フレックスタイム制度③始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ④従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を1つ以上講じなければならないとしています。

- 4 子の看護休暇(法定どおり又はそれ以上)を就業規則等に規定している。

 はい いいえ

育児・介護休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年間に5日(小学校就学前の子が2人以上であれば年10日)まで、病気・けがをした子の看護のために(子の予防接種や健康診断を含む)、休暇を取得することができますとしています。

- 5 介護休暇(法定どおり又はそれ以上)を就業規則等に規定している。

 はい いいえ

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族の介護等のため、1年に5日(対象家族が2人以上であれば年10日)まで介護休暇を取得することができますとしています。

- 6 介護休業制度(法定どおり又はそれ以上)を就業規則等に規定している。

はい

いいえ

育児・介護休業法では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算93日までの間で介護休業を取得することができるとしています。

- 7 家族の介護を行う従業員が利用できる、短時間勤務等の措置を就業規則等に規定している。

はい

いいえ

育児・介護休業法では、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短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護サービス費用を補助する制度 その他これに準ずる便宜供与の実施が義務付けられています。(要介護状態に至るごとに1回、介護休業と通算して93日以上)

- 8 妊娠中・出産後の女性従業員に対し、保健指導・健康診査の受診に必要な時間の確保や医師の指導事項に基づき必要となる勤務時間の変更・勤務の軽減等の措置を講じている。(男女雇用機会均等法)

※措置の状況を、以下の項目から選んでください。

①就業規則等に定めている

②就業規則等に定めていないが、措置を講じている

③該当する従業員がいないため、措置を定めていない

④申し出があったが、措置を講じなかった

- 9 次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立や働き方の見直しに資する“雇用環境の整備に関する事項”について「一般事業主行動計画」を策定し、届け出ている。

はい

いいえ

〔こっころ度審査票〕

★ こっころカンパニー認定基準 : 55こっころ以上

1 こっころ推進項目

Q1 一般事業主行動計画を従業員に周知・公表している。

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(周知方法)

Q2 仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されており、従業員に示されている。

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(明文化された方針等)

Q3 育児・介護休業制度、育児休業給付制度など子育て支援制度の資料を従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っている。

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(内容)

Q4 育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できる取組を実施している。

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(内容)

取組の例:①資料の送付等の情報提供(インターネットを利用した提供も含む) ②職場復帰前講習や復帰後講習 ③在宅講習 ④その他休業取得者が心配なく職場復帰できる取組

Q5 年次有給休暇の取得を促進する以下の取組のうち、いくつ実施していますか。
(二つ以上実施の場合:10こっころ、一つ実施の場合:5こっころ)

①計画的な休暇取得の推進
 ②残余日数の本人への告知
 こっころ

③事業所全体による一斉付与
(一斉付与日 /、/、/、/、/)
 ④半日単位での付与。時間単位での付与(年5日まで)

⑤年次有給休暇管理簿の整備
 ⑥その他()

Q6 子供が生まれる際の父親の休暇取得を促進している。(年次有給休暇でも可)

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(休暇名)

Q7 所定外労働の削減のための取組を実施している。

はい 5こっころ
 いいえ 0こっころ
 こっころ

(内容)

取組の例:①ノー残業デー ②定時退社日の指定制度(従業員の都合により週に1回等) など

Q8 男女の固定的な役割分担意識の解消や慣行の見直しに努めている。

はい 5 こころ

いいえ 0 こころ

こころ

(内容)

取組の例:

- ①従業員に対して男女共同参画に関する社内研修を実施している
- ②男女共同参画に関する幹部・管理職研修を実施している
- ③会議の準備、郵便や文書の仕分け等は男女の区別なく行っている
- ④会議や打ち合わせで、女性が男性と同様に発言できる

Q9 休業制度や職場環境について、従業員の意見や要望を聞いたり、労使間で協議したりする仕組みがある。

はい 5 こころ

いいえ 0 こころ

こころ

(内容)

Q10 実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする(パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む)等の配慮をしている。

はい 5 こころ

いいえ 0 こころ

こころ

(人員補充方法)

Q11 日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っている。

はい 5 こころ

いいえ 0 こころ

こころ

(内容)

Q12 その他、子育てに優しい職場環境づくりに資する取組をしている。

はい 5 こころ

いいえ 0 こころ

こころ

(内容)

取組の例:①職員アンケートの実施 ②子育て支援制度など相談窓口の設置 など

こころ推進項目 合計

2 こっころランクアップ項目

Q13 育児休業制度の対象となる子の上限年齢を、法定を超えた年齢までとしている。

はい 5 こっころ

いいえ 0 こっころ

こっころ

(上限年齢 = 歳 月まで)

○法律では1歳まで、両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月まで、または、一定の事情がある場合は1歳6ヶ月までとされています。
○一定の事情の有無に関わらず、1歳6か月まで育児休業をとることができる場合は、「はい」を選択してください。

Q14 **3歳未満**の子を養育する従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつかの制度を定めていますか。
(**二つ以上実施の場合:10こっころ、一つ実施の場合:5こっころ** ※ただし、基本項目審査票3の措置とは別)

①短時間勤務制度(5時間45分から6時間以外の規則等の実施)

②育児休業に関する制度に準ずる措置

こっころ

③フレックスタイム制

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)

⑤事業所内託児施設の運営
(共同運営や保育施設と契約している場合も含む)

⑥育児サービス費用を補助する制度
(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)

①育児・介護休業法では、短時間勤務制度は、原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものになっているので、それ以外の短時間勤務制度の実施。

Q15 介護休業の取得可能期間を、法定を超える期間としている。

はい 5 こっころ

いいえ 0 こっころ

こっころ

(上限期間 = 以内)

育児・介護休業法では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算93日までの間で介護休業を取得することができます。

Q16 要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつかの制度を定めていますか。

・10こっころ

「要介護状態に至るごとに1回、介護休業と通算して94日以上を2つ実施」または「要介護状態に至るごとに1回、介護休業と通算して93日を3つ実施」

・5こっころ

「要介護状態に至るごとに1回、介護休業と通算して94日以上を1つ実施」または「要介護状態に至るごとに1回、介護休業と通算して93日を2つ実施」

①短時間勤務制度

②フレックスタイム制

こっころ

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)

④介護サービス費用を補助する制度
(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)

⑤その他これに準ずる制度()

Q17 **3歳以上**の子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつかの制度がありますか。(二つ以上**実施の場合:10こっころ、一つ実施の場合:5こっころ**)

①短時間勤務制度

②育児休業に関する制度に準ずる措置

こっころ

③フレックスタイム制

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)

⑤所定外労働をさせない制度

⑥事業所内託児施設の運営
(共同運営や保育施設と契約している場合も含む)

⑦育児サービス費用を補助する制度
(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)

Q18 子の看護休暇について、従業員に対する次の配慮のうち、何項目実施していますか。
(二つ以上実施の場合:10こころ、一つ実施の場合:5こころ)

- ①小学校就学後の子についても、別に子の看護休暇が取得できる。
- ②取得可能日数が、年5日(小学校前の子が2人以上であれば年10日)を超える
- ③半日単位、時間単位での付与

こころ

Q19 介護休暇について、従業員に対する次の配慮のうち、何項目実施していますか。(二つ以上実施の場合:10こころ、一つ実施の場合:5こころ)

- ①取得可能日数が、年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を超える。
- ②半日単位、時間単位での付与。

こころ

Q20 子の看護休暇及び介護休暇とは別に、保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がある。(年次有給休暇の半日取得制度を含む)

- はい 5こころ
- いいえ 0こころ
- (休暇名)

こころ

Q21 独自の有給休暇制度がある(ただし、本人の結婚、妻の出産、忌引による休暇を除く)。

- はい 5こころ
- いいえ 0こころ
- (内容)

こころ

取組の例:①家族記念日休暇 ②介護休暇に賃金支給など

Q22 前々年(度)に残った有給休暇の積立制度を設けている。

- はい 5こころ
- いいえ 0こころ
- (内容)

こころ

Q23 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がある。

- はい 5こころ
- いいえ 0こころ
- (内容)

こころ

Q24 次の制度のうち、有給としているものが、いくつありますか。(一部支給でも可)
(二つ以上実施の場合:10こころ、一つ実施の場合:5こころ)

- ①産前産後休業(支給割合:)
- ②育児時間 (支給割合:)
- ③育児休業 (支給割合:)
- ④介護休業 (支給割合:)
- ⑤子の看護休暇 (支給割合:)

こころ

②「育児時間」:出産後1歳未満の子どもを育てる女性から請求があった場合、1日2回それぞれ30分以上、育児のための時間を与えなければなりません。(労働基準法第67条)

Q25 その他、従業員の子育てを支援する取組、従業員の家族や家庭に配慮した取組の実施
(評価点:0~10こころ)

こころ

取組の例:①家族の職場参観日 ②出産・入学祝い金 ③子の入院見舞金 ④子の扶養手当 など

Q26 男女の区別なく、積極的な人材育成、公正な人事評価、幅広い人事配置を行うための措置を講じている。

はい (プラス)

いいえ

※この項目は、こころポイントの点数には含めないが、積極的な人材育成に取り組んでいる企業として評価する。

(内容

)

取組の例:

- ①男女問わず資格取得のための費用の助成を行っている
- ②男女問わず職域拡大に必要な研修や訓練を実施している
- ③男女同じ評価基準に基づき人事評価を行っている
- ④採用や人事評価担当者に研修を行っている
- ⑤原則として男女とも配置される部署に制限は無い
- ⑥男女とも昇進昇格試験を受けることができる

こころランクアップ項目	合計
-------------	----

こころ度	総計
------	----