様式２

**「男女生き活き企業」　認定項目チェック票**

　　　　　　　　　名　称

認定項目ごとに、該当する場合はチェック欄に☑を付けてください。

**＜認定要件＞**

１　認定に必要な項目数は、企業規模別に、大企業が15項目以上、中小企業が12項目以上、小規模企業が10項目以上です。

　　併せて、認定には以下の要件を満たすことが必要となります。

1. 項目1及び2（必須項目）に該当していること。
2. 「Ⅲ　女性の活躍推進」（項目4～12）、「Ⅳ　育児・介護等と仕事との両立支援」（項目13～24））、「Ⅴ　多様な働き方への配慮」（項目25～30）において、それぞれ1項目以上に該当していること。
* なお、項目16に該当している場合は、2項目分に該当したとみなします。

**＜認定項目＞**

|  |  |
| --- | --- |
| Ⅰ　トップの意思表明　【１項目】 | チェック欄 |
| 1 | 女性の活躍や働き方の見直しへ取り組む旨、社内外に表明している。（例）・経営方針としてＨＰ等に掲載・イクボス宣言実施やイクボス企業同盟への加盟 | **※必須****□** |
| Ⅱ　管理職及び社員への普及・啓発、社内の推進体制整備　【２項目】 |  |
|  2 | 女性の活躍や働き方の見直しへ取り組む旨、役員や部課長をはじめ、社員にも有効な周知がなされている。（１年に１回以上）　　（例）・管理職研修の実施・社内研修の実施　　 ・社外研修への派遣＋内容の共有　　 ・役員会議等での周知徹底　　　　　　　　等 | **※必須****□** |
|  3 | 女性の活躍や働き方見直しの担当者を配置（又は担当部署を設置）している。　　＊ 専任者や専任部署でないケースも可。 | □ |
| Ⅲ　女性の活躍推進　【９項目】　項目4～12で1項目以上 |  |
|  4 | 女性活躍推進法に規定された一般事業主行動計画を策定している。＊ 行動計画策定が法定義務の企業は、本項目の選択不可。 | □ |
|  5 | 女性の採用人数拡大や、配置する職域の拡大のための取組を実施している。 | □ |
|  6 | 女性社員にもキャリアアップのための研修を受講させている。 | □ |
|  7 | 女性社員同士の交流会や女性ロールモデルについての情報発信、メンター制度の整備等を行っている。（中小・小規模企業においては、関連企業や近隣企業のネットワークへの参加を含む。） | □ |
|  8 | 女性社員が働きやすい職場環境を確保するため、ハード面の整備を行っている。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（例）・更衣室の新設や時間帯別使用の徹底　　 ・男女別のトイレ設置　　 ・機器や装備の見直し　　　　　等 | □ |
|  9 | 採用における男女別の競争倍率が同程度である。（直近3年の平均で、女性×0.6が男性より低いこと） | □ |
| 10 | 女性管理職の割合が産業毎の平均値以上である。又は、直近3年で女性管理職の在籍状況が8％以上増加している。又は、直近3年で課長級への女性の昇進状況が男性の昇進状況×0.6以上。（中小・小規模企業は、女性管理職が在籍していれば可。） | □ |
| 11 | 女性役員が１人以上いる。  | □ |
| 12 | 女性正社員の平均勤続年数／男性正社員の平均勤続年数　が0.7以上。　又は、女性新卒採用者の10年目定着率／男性新卒採用者の10年目定着率が0.6以上。 | □ |
| Ⅳ　育児・介護等と仕事との両立支援　【12項目】　項目13～24で1項目以上 |  |
| 13 | 次世代育成支援対策推進法に規定された一般事業主行動計画を策定している。＊ 行動計画策定が法定義務の企業は、本項目の選択不可。 | □ |
| 14 | 出産・育児に際して、法定を上回る休業・休暇制度を整備している。 | □ |
| 15 | 直近3年以内に、法定以上の出産・育児に関する休業・休暇制度の利用者がいる。 | □ |
| 16 | 直近3年以内に、男性社員の育児休業取得実績があり、同社員が復職している。 | **※2項目** **分相当**□ |
| 17 | 託児のための支援等を実施している。（例）・託児利用への助成制度　　 ・社内託児所の設置　　 ・子連れ出勤を認めている　　　等 | □ |
| 18 | 社員に対して、介護についての情報提供や研修等を行っている。 | □ |
| 19 | 介護に際して、法定を上回る休業・休暇制度を整備している。 | □ |
| 20 | 直近3年以内に、法定以上の介護に関する休業・休暇制度の利用者がいる。 | □ |
| 21 | 育児休業や介護休業取得者に対して、休業期間中や復職前後の時期に支援を行う制度を導入している。 | □ |
| 22 | 法定以外に家族のための休暇制度がある。　例）子どもの学校行事への参加、配偶者の出産時、孫育て　等 | □ |
| 23 | 育児・介護等と仕事との両立のため、フレックスタイム制度やテレワーク、法定を上回る短時間勤務制度等を導入している。 | □ |
| 24 | 転居を伴う転勤や、長期・遠方の出張等に際して、家族の事情に配慮している。（例）・あらかじめ、社員からの希望を聴取している。　　 ・発令等の前に意向の確認を行う。　　　　　　等 | □ |
| Ⅴ　多様な働き方への配慮　【６項目】　項目25～30で1項目以上 |
| 25 | 労働時間縮減のための取組又は有給休暇取得促進のための取組を実施している。 | □ |
| 26 | 項目25の取組により、直近3年以内に所定外労働時間の減少又は有給休暇取得日数の増加等の成果が出ている。 | □ |
| 27 | 直近3年以内に、意思決定の迅速化や作成資料の削減等の業務見直しに取り組み、業務の効率化を図った実績がある。 | □ |
| 28 | 育児や介護を担う社員以外も使用可能な制度として、フレックスタイム制度やテレワーク、短時間勤務制度等を導入している。 | □ |
| 29 | 地域限定の正社員制度、育児等を理由に退職した社員の再雇用制度、派遣社員の正規雇用制度等がある。 | □ |
| 30 | ボランティア休暇や自己啓発休暇等、通常の年次休暇以外の休暇制度や、自己啓発を支援するための助成制度等がある。 | □ |

※　各項目の詳細な解説及び必要な提出書類については、別紙「認定項目について（詳細）」を御確

認ください。

名　称

**＜その他の取組等＞**

|  |
| --- |
| **＊　認定項目の内容には該当しない取組で、女性活躍の推進等に寄与すると思われる貴社独自の****取組や実績等がございましたら御記載ください。（認定に当たって参考にする場合があります。）** |