

## 女性活躍推進取組確認表

企業名

チェック	取組例
<b>項目Ⅰ 意識・職場風土の醸成</b>	
	(1) 女性活躍についての推進体制が整備されている
<input type="checkbox"/>	1 女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定している
<input type="checkbox"/>	2 女性活躍の推進をしている企業であることを自社のホームページ等で発信している
<input type="checkbox"/>	3 DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) やD&I (ダイバーシティ&インクルージョン) の推進に取り組む企業であることを自社のホームページ等で発信している
<input type="checkbox"/>	4 女性活躍について推進体制の整備がされている、又は責任者を置いている
	(2) 職場環境・風土の改善に努めている
<input type="checkbox"/>	5 全社員を対象に固定的な性別役割分担意識を解消するための取組を実施している
<input type="checkbox"/>	6 特段の理由なしに、女性社員がいない部署がある場合、女性社員を配属するなどの改善を検討・実施している
<input type="checkbox"/>	7 パワハラだけでなく、セクハラやマタハラなど、あらゆるハラスメントを行ってはならないという方針を明確に従業員へ周知、啓発している
<input type="checkbox"/>	8 ハラスメントの原因や背景となりうる要因を解消するために、各種研修などの取組を実施している
<input type="checkbox"/>	9 パワハラはじめ、あらゆるハラスメントの相談窓口を設置し(社外窓口との提携でも可)、その相談窓口について従業員に周知し適切に対応する体制を整えている。
<input type="checkbox"/>	10 ストレスチェックを実施している
<input type="checkbox"/>	11 風通しが良く、心理的安全性の高い職場を目指し、職場内のコミュニケーションが活発で、良好な人間関係を築くための取組を進めている。
<input type="checkbox"/>	12 個人の希望に合わせて、旧姓の使用を認めている
<input type="checkbox"/>	13 従業員の服装・制服等に対し、性別による制約をつけていない、又は柔軟に対応している
<input type="checkbox"/>	14 トイレや更衣室などについて、女性に配慮した整備に取り組んでいる(生理用品を常備しているなどを含む)
<b>項目Ⅱ ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組</b>	
	(3) 多様で、柔軟な働き方についての取組を進めている
<input type="checkbox"/>	15 短時間勤務、フレックスタイム制、時差出勤等の勤務時間に関する制度などがある
<input type="checkbox"/>	16 テレワーク、サテライトオフィス等の勤務場所に関する制度がある
<input type="checkbox"/>	17 テレワークやフレックスタイム制等を正社員だけでなく非正規社員等にも適用範囲を拡大している
<input type="checkbox"/>	18 業務の一部をワークシェアリングする制度を導入している
<input type="checkbox"/>	19 多様な正社員制度(勤務地や勤務時間を限定するなど)を導入し、いわゆる正社員から多様な正社員、非正規雇用から多様な正社員など、雇用形態の転換に対し柔軟に対応する仕組みがある
<input type="checkbox"/>	20 誕生日休暇や記念日休暇など、独自の休暇制度がある
<input type="checkbox"/>	21 多様な働き方をしている社員がいることを前提に業務設計している
<input type="checkbox"/>	22 時間単位で利用できる年次有給休暇制度がある
<input type="checkbox"/>	23 男性の育児休暇又は介護休暇取得実績がある
<input type="checkbox"/>	24 状況により子連れ出勤を認めている
<input type="checkbox"/>	25 正規雇用の従業員の副業又は兼業を認めている
	(4) 休暇の取得促進や長時間労働の是正についての取組を進めている
<input type="checkbox"/>	26 年次有給休暇取得について数値目標が設定されており、社内に周知している
<input type="checkbox"/>	27 年次有給休暇取得実績向上のため、数値目標設定以外の取組を進めている
<input type="checkbox"/>	28 所定外労働時間について数値目標が設定されており、社内に周知している
<input type="checkbox"/>	29 非正規従業員に年次有給休暇や自社の休暇制度について直接説明する場を設けている
<input type="checkbox"/>	30 業務内容の見直しや、適切な労務管理などの取組を進めており、そのことを従業員と共有している
<input type="checkbox"/>	31 妊産婦など特別な配慮が必要な人に対する規定等について周知に努めている
	(5) 仕事と育児や介護等との両立支援の取組をしている
<input type="checkbox"/>	32 介護休業取得促進についての取組をしている
<input type="checkbox"/>	33 国やその他のパンフレット等を活用し育児・介護休業制度について、女性のみならず従業員全員へ周知している
<input type="checkbox"/>	34 育休、介護休業による欠員に対し、人員補充を実施している
<input type="checkbox"/>	35 育児・介護休業の期間の延長などについて法を上回る取組をしている。
<input type="checkbox"/>	36 産休・育休中の従業員に対して、社内イントラにアクセスできるなど情報を共有できるような仕組みがある
<input type="checkbox"/>	37 育休中や、育休後復帰予定の従業員の不安解消のため、研修や面談などを実施している
<input type="checkbox"/>	38 社内に保育所がある、または社外の保育所と提携している
<input type="checkbox"/>	39 子育て中の従業員が保育園を利用するとき、保育料やそのほか保育に関連する支援制度がある
<input type="checkbox"/>	40 子育てや介護を担っている従業員のニーズや実態を把握するためにヒアリングなどを実施している
<input type="checkbox"/>	41 育児や介護について理解を深める研修を実施している

項目Ⅲ 女性の活躍推進の取組	
(6) キャリア形成支援のための取組をしている	
<input type="checkbox"/>	42 自社の現状に合わせたキャリアパスについて明確に提示している。
<input type="checkbox"/>	43 従業員の能力開発のために各種助成金等を活用している
<input type="checkbox"/>	44 従業員に対し（または女性従業員に特化して）、主体的なキャリア形成についての理解を深める研修を実施している
<input type="checkbox"/>	45 上司や管理職等を対象に、ジェンダーの視点に留意したキャリア形成支援に関する研修を実施している
<input type="checkbox"/>	46 個人面談等を通して従業員のキャリア志向を丁寧に把握し、そのことを考慮した人員配置をしている。
<input type="checkbox"/>	47 自律的なキャリア形成に向けて、新たな事業の提案等の社内公募制度等がある
<input type="checkbox"/>	48 意欲ある社員が自ら希望する部門等への異動についてチャレンジできる制度がある
<input type="checkbox"/>	49 段階に応じてリーダーシップを発揮する機会を提供している
<input type="checkbox"/>	50 キャリア形成のための外部研修の費用の一部、または全部を負担する制度がある
<input type="checkbox"/>	51 特に女性社員を対象としたキャリア研修や、管理職候補を対象とした研修を実施している
<input type="checkbox"/>	52 階層別や階層を超えた女性社員の交流の機会を持っている
<input type="checkbox"/>	53 異業種交流や女性のネットワークづくりのためのイベントなどがあれば積極的に参加を推奨している
(7) 管理職に女性の登用を進めている	
<input type="checkbox"/>	54 管理職等（リーダー、チーフ等も含む）に女性を登用している
<input type="checkbox"/>	55 管理職に占める女性割合の目標を設定している
<input type="checkbox"/>	56 女性の管理職割合が前事業年度と比べ、同じか増加している
<input type="checkbox"/>	57 上位の管理職に積極的に女性を登用している
<input type="checkbox"/>	58 女性管理職登用のためのポストを新設した
<input type="checkbox"/>	59 働き方のロールモデルとなる女性従業員や管理職等を自社HPや社内報などで紹介している
<input type="checkbox"/>	60 女性の管理職登用に向けて、女性従業員の育成研修等を実施したり、外部の研修等を活用している
(8) 採用時に女性活躍推進に関する取組をしている	
<input type="checkbox"/>	61 採用面接官または採用担当者には可能な限り男女とも配置している
<input type="checkbox"/>	62 採用面接官または採用担当者に対し、ジェンダーバイアスのない視点で採用がされるよう研修等を実施している
<input type="checkbox"/>	63 自社を退職した女性の再雇用や、経験のある女性の採用を積極的に行っている
<input type="checkbox"/>	64 女性が少ない職場に女性の応募が増えるよう、様々なコンテンツを活用したPRを実施したり、会社案内等の内容の見直しを行っている
(9) 職域拡大や就業継続に向けての取組をしている	
<input type="checkbox"/>	65 誰もが様々な業務につくことができるよう、省力化の導入や、簡単に操作できる機械や設備の導入開発などに取り組んでいる
<input type="checkbox"/>	66 女性の技術職を採用している又は、育成している
<input type="checkbox"/>	67 会議や打ち合わせの場への参画がどちらかの性に偏らないように留意し、そのための工夫をしている 【例】 ・とりまとめやプレゼンなど責任ある役割をあえて女性従業員に付与する ・顧客との打ち合わせに、本来ならばまだ出席する立場にない女性従業員を同席させる
<input type="checkbox"/>	68 正規、非正規雇用にかかわらず提案などを褒賞する制度がある
<input type="checkbox"/>	69 女性社員または、女性管理職が女性社員の定着に向けての発信を積極的に行っている
<input type="checkbox"/>	70 商品やサービスの企画、開発等に積極的に女性を参画させている
<input type="checkbox"/>	71 女性の平均勤続年数が男性と比べ、同程度である
<input type="checkbox"/>	72 従業員が自身の疾病等の治療と仕事が両立できるよう支援を実施している
<input type="checkbox"/>	73 キャリア相談ができる窓口を設置している、又は、社外の窓口と提携したり、女性従業員に対し、市の女性のためのキャリア相談を活用するよう従業員に周知している
<input type="checkbox"/>	74 女性社員限定又は従業員全員に対しメンター制度又は相当する仕組みがある
項目Ⅳ その他の取組	
	上記取組項目以外に、特にアピールしたい取組等があればお書きください。