

女性活躍推進取組確認表（案）

チェック	取組例
	項目Ⅰ 意識・職場風土の醸成
	① 女性活躍についての推進体制が整備されている
	女性の活躍促進に関する理念・方針を定めている
	自社のホームページ等で女性活躍の推進をしている企業であることを発信している
	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
	全社員を対象に固定的な役割分担意識を解消するための取組を実施している
	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している
	全社員を対象にハラスメント防止のための研修を実施している
	管理職を対象にハラスメント防止のための研修を実施している
	ハラスメントなどに対する相談体制を整備し、社内に周知している
	社外の相談窓口を周知している（メンタル、ハラスメント、労働条件）
	ストレスチェックを実施している（49人以下 ※50人以上は実施義務があります）
	自社の女性社員間のネットワークづくりをしている
	社外の女性労働者のネットワークについて社内に情報提供したり、自社の女性社員が参加している、又は、参加するよう促している
	社内のコミュニケーション向上のための取組をしている
	個人の希望に合わせて、旧姓の使用について検討・実施している
	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
	トイレや更衣室など、女性に配慮した設備を整備している又は、整備に努めている
	項目Ⅱ ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組
	③ 多様で、柔軟な働き方についての取組を進めている
	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
	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
	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
	ワークシェアリング（グループタスク制度）を導入している
	限定正社員制度（※1）がある
	誕生日休暇や記念日休暇など、独自の休暇制度がある
	時間制限のある社員がいることを前提に業務設計している
	時間単位で利用できる年次有給休暇制度がある
	男性の育児休暇取得実績がある
	子連れ出勤を認めている
	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
	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
	年次有給休暇取得のについて何らかの数値目標が設定されており、社内に周知している
	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
	男性の育休取得促進のための取組をしている
	妊娠婦など特別な状況の女性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
	介護休暇取得促進についての取組をしている
	育休、介護休暇の人員補充を実施している
	育児・介護休業の期間の延長など法を上回る取組をしている。
	産休・育休中に社内の情報を共有している
	育休中の自己啓発支援を実施している
	育休中や復帰に向けての不安解消のため、育休前後に研修や面談などを実施している
	社内に保育所がある
	社外の保育所と連携している
	保育所利用料金に対して補助金制度がある
	育児・介護休業制度について、国やその他のパンフレット等を活用し社内への周知に取組んでいる
	子育てや介護を担っている社員のニーズや実態を把握するよう努めている
	育児や介護について理解を深める研修を実施している
	選択型の福利厚生サービスに育児や介護支援メニューを設定している
	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
	自社の現状に合わせたキャリアパス（※2）の明確な提示をしている
	従業員の能力アップのために各種助成金等を活用している
	主体的にキャリアを形成できるような研修を実施している
	面談などを通して、キャリアの志向に応じた配置をしている
	キャリアの志向に応じたチャレンジ制度がある
	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
	キャリアアップ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
	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

ハラスメントとは、男性から女性、上司から部下だけではありません。ハラスメントについてはこちらから「明るい職場応援団（厚労省）」



例) 女性に従業員の制服をスカートやパンプスに限定していないなどはこれにあたります。

各項目の「制度」については、明文化されていなくても「実態」として機能していればOK

働く女性の母性健康管理や母性保護についてはこちらから「働く女性の母性健康管理措置、母性」



但し書きがない限り、各項目は女性に特化したものではありません。性別にかかわらず取組をしている場合はOK。

チェック	取組例
⑦ 管理職に女性の登用を進めている	<p>管理職やリーダー、チーフなどに女性がいる</p> <p>管理職に占める女性割合の目標を設定している</p> <p>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</p> <p>上位の管理職に積極的に女性を登用している</p> <p>女性管理職登用のためのポストを新設した</p> <p>ロールモデルとなる女性管理職等をHPなどで紹介している</p> <p>女性の管理職登用に向けての研修を実施している</p> <p>男女とも同様に教育の機会を設けている</p>
⑧ 採用時に女性活躍推進に関する取組をしている	<p>採用面接官には可能な限り男女ともを配置している</p> <p>採用面接官に対し、男女の均等な採用のための研修を実施している</p> <p>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</p> <p>女性社員が少ない現場へ女性の応募が増えるよう、女子学生向けのPRを実施している</p> <p>会社案内や募集要項を、女性の応募が増えるよう見直しを行っている</p>
⑨ 職域拡大や就業継続に向けての取組をしている	<p>上司が定期的に個別面談（1対1）を実施している</p> <p>省力化の導入や、簡単に操作できる機械や設備の導入や開発など、誰もが従事しやすい工夫をしている</p> <p>だれもが様々な業務につけるよう工夫している</p> <p>会議などの参加がどちらかの性の身にならないよう留意している、または工夫している</p> <p>全部署に女性を配属している</p> <p>女性の職域拡大のための方策について提案する制度や、又提案についての褒賞制度がある</p> <p>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</p> <p>女性の平均勤続年数が男性と比べ、同程度である</p> <p>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</p> <p>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ている</p> <p>女性社員限定又は従業員全員に対しメンター制度（※3）又は相当する仕組みがある</p>
項目Ⅳ 独自の取組	
	<p>上記取組項目のうち、制度化されていない場合でも、実態として実施されているものや実施を予定している、現在検討中のものがあればこちらにご記入ください。</p>
語句の説明	
※1	勤務地、職種、勤務時間などの勤務形態を限定して働く正社員こと。
※2	ある職位や職務に就くために、必要な業務の経験とその順序や配置の異動のルートのこと、どのような仕事をどれくらい経験し、どの程度の能力が身につくことどのポストにつけるかを明確化したもの。
※3	経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする役割を果たすもの。

管理職とは組織内で従業員やプロジェクトなどの指揮や管理などを担う人のことで、職名は各企業によるものでOK。