鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰　推薦・応募用紙

　　年　　月　　日

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 応募者  または  推薦者 | 企業名 |  |
| 担当者 | 職 |
| 氏名 |
| 担当者連絡先 | TEL 　　　　　　　　　　FAX |
| E-mail |

鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰実施要綱第３条に基づき、下記のとおり

**推薦　・　応募**　します。（いずれかを○で囲んでください）

**■企業の概要**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ふりがな |  |  | 業　種 |
| 企業名及び  代表者の職氏名 | （企業名） | （代表者氏名） |  |
| 所在地及び  連絡先 | 〒 | | ＴＥＬ：  ＦＡＸ： |
| 正規従業員数 | 計　　　　　　人（内訳：女性　　　　　　人　　男性　　　　　　人） | | |
| 非正規従業員数 | 計　　　　　　人（内訳：女性　　　　　　人　　男性　　　　　　人） | | |
| 従業員平均年齢  （正規従業員のみ） | 歳　　 ヶ月　（女性　　　歳　　　ヶ月　　男性　　　歳　　　ヶ月） | | |
| 従業員平均勤続年数  （正規従業員のみ） | 年　　 ヶ月　（女性　　　年　　　ヶ月　　男性　　　年　　　ヶ月） | | |
| 一般事業主行動計画策定日 | 年　　月　　日 | | |
| 一般事業主行動計画の労働局への届出日 | 年　　月　　日 | | |
| 一般事業主行動計画期間 | 年　　月　　日　　～　　　　　　年　　月　　日 | | |

【女性の活躍推進に関する取組チェック票】

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

**１　トップの意思表明，職場風土づくり**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目・実施内容 | | チェック欄 | 必要な提出書類 |
| ① | 女性の活躍推進を会社の方針として，トップからのメッセージが社内外に向け随時発信されている  （例）トップの「女性の活躍推進」に関する方針を社内外に開示（ＨＰ掲載，社内掲示，社内報掲載，「女性の活躍・両立支援総合サイト」（厚生労働省）の活用等）　等 |  | ＨＰの該当ページの写し，社内報　等 |
| ② | 女性の活躍を推進する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 |  | 組織図，社内規程，社員名簿　等 |
| ③ | 女性の活躍や働き方の見直しに取り組む旨，役員や管理職をはじめ，社員にも有効な周知がなされるなど，職場内の意識改革や社員への普及・啓発に取り組んでいる  （例）管理職研修，社内研修，社外研修への派遣＋内容の共有，役員会議等での周知，イクボス宣言の実施，家事・育児等の男性社員向け研修　等 |  | 研修時の資料，研修を周知する社内報や回覧文書　等 |

**２　女性の採用，女性の管理職への登用の推進**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目・実施内容 | | チェック欄 | 必要な提出書類 |
| ① | 男女別の採用における競争倍率が同程度である  ※『直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が『直近３事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも低いこと  競争倍率＝応募者数÷採用者数 |  | 直近３事業年度の男女別の応募者数と採用者数が確認できる書類　等 |
| ② | 「女性正社員の平均継続勤務年数÷男性正社員の平均継続勤務年数」が0.7以上である  ※「正社員」とは，期間の定めのない労働契約を締結している労働者をいう |  | 在籍正社員それぞれの勤続年数が確認できる書類　等 |
| ③ | 非正規雇用労働者から正社員への転換制度や，育児等を理由に退職した社員の再雇用制度等がある  ※派遣社員の正規雇用を含む  ※パートタイム労働法で義務化されているパートタイム労働者（週の所定労働時間が正社員より短い者）に対する正社員転換措置を除く |  | 制度内容や実績が確認できる資料（社内規定等）　等 |
| ④ | 女性管理職の割合が産業ごとの平均値以上である  ※「管理職」とは，「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう  「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者  ○事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長  ○同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者  ※「産業ごとの平均値」  厚生労働省において、産業大分類を基本に、過去３年間の女性管理職の割合の平均値を算出し、厚生労働省ホームページの「女性活躍推進法特集ページ」に掲載している | ※配点２倍 | 男女別在籍正社員数及び管理職数が確認できる書類（社員名簿等）　等 |
| ⑤ | 女性の役員がいる  ※「役員」とは，代表取締役，取締役，社外取締役，代表執行役，執行役，監査役，社外監査役，会計参与，執行役員等 |  | 役員名簿　等 |

**３　女性の能力開発，職域拡大の取組**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目・実施内容 | | チェック欄 | 必要な提出書類 |
| ① | 女性社員にもキャリア形成のための取組を実施している  （例）キャリア形成を支援する研修　等 |  | 研修受講時の出席者名簿及び資料　等 |
| ② | 女性ロールモデルの情報発信，メンター制度の整備等を行っている  ※「メンター制度」とは，会社や配属部署における上司とは別に，豊富な知識と職業経験を有した先輩社員が指導・相談役となって，新入社員をサポートする制度 |  | ロールモデルを紹介した社内報，社内規程　等 |
| ③ | 女性社員間のネットワークづくりに取り組んでいる  （例）社内交流会，関連企業や近隣企業のネットワークへの参加　等 |  | 交流会やネットワーク参加時の資料　等 |
| ④ | 女性社員が少ない職務・部署への配置に取り組んでいる  （例）職種転換のための試験・選考　等 |  | 取組内容が確認できる資料 |

**４　働きやすい職場環境づくり**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目・実施内容 | | チェック欄 | 必要な提出書類 |
| ① | 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  （例）ノー残業デーの導入，一斉消灯の実施，半日単位・時間単位での有給休暇制度の導入　等 |  | 取組内容が確認できる資料（社内規定等）  等 |
| ② | 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り，制度周知と利用勧奨を行っている。  ※「通常の年次休暇」とは，労働基準法で定めた年次休暇をいう |  | 制度・取組内容が確認できる資料（社内規定等）　等 |
| ③ | フレックスタイム制度やテレワーク等の柔軟な勤務形態を取り入れている |  | 制度内容が確認できる資料（社内規定等）  等 |
| ④ | 育児・介護休業法の義務規定を超える育児・介護休業制度，勤務時間短縮等の措置，または看護休暇制度を設け，制度周知と利用勧奨を行っている。 |  | 制度・取組内容が確認できる資料（社内規定等）　等 |
| ⑤ | 男性の育児休業取得実績がある  ※直近３事業年度 | ※配点２倍 | 取得者名簿　等 |
| ⑥ | 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，事業所内託児所の設置　等 |  | 制度内容が確認できる資料（社内規定等）  等 |
| ⑦ | 職場での妊産婦等への理解促進を含め，ハラスメント防止のための研修・講習を行っている。  （例）マタニティハラスメント，セクシャルハラスメント等ハラスメント防止の研修　等 |  | 研修時の資料　等 |

**５　特に優れた取組を実施**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 項目・実施内容 | | チェック欄 | 必要な提出書類 |
| ① | 女性の活躍推進に関連する制度の登録や認定を受けている  （※該当するもの）に）  　かごしま子育て応援企業　（登録日：　　　年　月　日）  　かごしま「働き方改革」推進企業　（認定日：　　　年　月　日）  　プラチナくるみん　□　くるみん　□　トライくるみん  　　　（認定日：　　　年　月　日）   * プラチナえるぼし認定（認定日：　　　年　　　月　　　日）   　えるぼし認定  １段階目  ２段階目  ３段階目　（認定日：　　　年　月　日） |  | 登録・認定が確認できる資料　等 |
| ② | 女性の活躍推進に寄与すると思われる独自の取組や実績等がある |  | 取組内容が確認できる資料 等 |

|  |  |
| --- | --- |
| 労働基準法など労働関係法令，その他の法令に係る過去３年間の重大な違反の有無 | 無　・　有 |

　　　　　（その他添付書類）

　　　　　・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の写し

　　　　　・会社の概要がわかるもの（パンフレット等），会社組織図

|  |
| --- |
| ☆ご応募ありがとうございます。この書類をもとに，具体的な取組状況などをお聞きすることがございますので，よろしくお願いいたします。 |