

倉敷市男女共同参画推進事業所認定基準表

記入例

事業所名	株式会社 男女共同参画
記入者氏名	真備 船穂
連絡先	086-426-3105

審査項目		◎太枠部分は必須項目です。			
① 性別等にとらわれない多様性のある人材活用と制度運用		従業員数			
男女雇用機会均等法の規定による必達項目		20人以下	21人～100人	101人～300人	301人以上
1	募集・採用について、性別にかかわらず、均等な機会を与えている	1	1	1	①
2	性別ではなく、従業員それぞれの能力と適性に合った配置（業務の配分及び権限の付与を含む）をしている	1	1	1	①
3	募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力を要件としたり、昇進にあたり転勤経験を要件としたり等、間接差別をしていない	1	1	1	①
人事考課・能力開発		太枠の項目（黄色の着色あり）は法令で義務付けられている項目です。達成が必須です。			
4	人事考課基準、昇進、昇格基準等を明確化し、従業員に周知している	1	1	1	①
5	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	1	1	1	①
6	非正規雇用労働者から正規雇用労働者へ転換する制度がある	1	1	1	1
7	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（例：資格取得・通信教育への助成金、研修への派遣）	1	1	1	①
8	過去5年間に女性（男性）に職域を拡大した実績がある又は事業所内のすべての部署に男女が配属されている（例：男性（女性）しかいなかった部署への女性（男性）の配属）	2	2	1	①
ダイバーシティの推進					
9	ダイバーシティを経営理念・戦略のひとつとして位置付けている	1	1	1	1
10	性的マイノリティに関する取組（研修派遣・啓発）を行っている	1	1	1	①
11	子育てや定年により、一旦、退職した従業員を再雇用できる制度がある（例：出産、子育て後、定年後等の再雇用制度）	1	1	1	①

※ダイバーシティ・・・性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、及びキャリア、経験、働き方などに関する多様性のある人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供すること。

※性的マイノリティ・・・LGBTと言われるレズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障がいなど心と体の性が一致しない人）などの人々の総称

審 査 項 目					
② 仕事と家庭の両立支援		従業員数			
育児・介護関連		20人 以下	21人 ～ 100人	101人 ～ 300人	301人 以上
12	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、その計画に基づいた取組を実施している。※従業員101人以上の事業所は策定義務があります	3	2	1	①
13	育児休業制度を導入している	1	1	1	①
14	小学校入学までの子を養育している従業員の時間外労働及び深夜業の制限を定めている	1	1	1	①
15	3歳までの子を養育する従業員の短時間勤務制度を導入している	1	1	1	①
16	3歳までの子を養育する従業員の所定外労働をさせない制度を導入している	1	1	1	①
17	子の看護休暇制度を導入している（有給・無給問わず）	1	1	1	①
18	介護休業制度を導入している	1	1	1	①
19	介護休暇制度を導入している	1	1	1	①
20	育児・介護休業等の申出・取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いをしていない	1	1	1	①
21	過去5年間に育児休業を取得した男性従業員がいる	2	2	2	①
22	過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している（育児休業取得率）	2	2	1	①
23	過去3年間に子の看護休暇の取得実績がある（男女問わず）	2	2	1	①
24	過去5年間に介護休業の取得実績がある（男女問わず）	2	2	2	①
25	子育て・介護相談、育児（介護）休業中の従業員に対する情報提供や講習等を行っている	2	1	1	1
ワーク・ライフ・バランス（働き方改革・長時間労働の見直し等）					
26	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施している（従業員50人以上は必須）	2	1	1	①
27	年次有給休暇を取得しやすい工夫をしている （例：計画年休の取得、業務を複数人で担当するなど休暇取得時の体制整備等）	2	1	1	①
28	フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ（下げ）、介護・育児サービス費用の助成等の援助措置のいずれかを定めている	3	2	2	①
29	業務の効率化や長時間労働の是正をしている （例：ノー残業デーの実施、業務分担の見直し、時間外上限の設定、会議回数・時間の縮小）	3	2	2	①
30	事業所内の状況把握のため、従業員の意見を聞く場を設けている （例：従業員アンケート、意見交換会、職場懇談会、相談体制の整備等）	2	2	2	①
31	ワーク・ライフ・バランスの取組を公表し従業員等に周知している （例：採用案内、自社ホームページ等にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる旨を記載）	2	1	1	①
32	従業員の地域活動や子の学校参観等の学校行事への参加を奨励している	1	1	1	①

審 査 項 目					
③ 女性の活躍推進		従業員数			
法令等の規定による必達項目		20人 以下	21人 ～ 100人	101人 ～ 300人	301人 以上
33	セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を定め、従業員に周知・啓発している	1	1	1	①
34	セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談・苦情への対応体制を整備している（例：相談窓口の設置、対応マニュアルの作成等）	1	1	1	①
35	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し、医師等による指導項目を守れるようにしている	1	1	1	①
36	婚姻・妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、育児休業・介護休業の請求・取得、母性健康管理措置等を理由とする解雇その他不利益な取扱いをしていない	1	1	1	①
基本理念・環境整備					
37	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、その計画に基づいた取組を実施している。※従業員101人以上の事業所は策定義務があります	2	2	2	①
38	女性の活躍促進に関する理念・方針などを定めている（例：ポジティブ・アクションに取り組んでいる）	2	1	1	1
39	男女の固定的な役割分担意識の解消に向け、従業員に意識啓発をしている（例：研修会の実施、資料の作成・配布等）	2	1	1	①
採用					
40	採用権限のある者に、男女両方を登用している	1	1	1	①
41	女性の採用拡大に計画的に取り組んでいる（例：総合職、専門職的な領域への採用等）	2	1	1	①
42	女性の応募を促すための取組をしている（例：会社案内等で活躍女性を積極的に紹介、求人先に女性の多い学校等を含める、女性求職者を対象とした職場見学会の実施等）	2	2	1	①
管理職登用					
43	方針決定の場（企画会議等）への女性の出席機会を拡大している	1	1	1	①
44	管理職等指導的立場に業種平均値以上の女性を登用している（※資料参照）	2	1	1	①
④ その他					
45	①～③以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください	内容により0～3点			
【例：リフレッシュ休暇・ボランティア休暇・誕生日、結婚記念日等のアニバーサリー休暇がある】 【例：女性リーダー、女性社員が中心となっているプロジェクトがある】 【例：同性パートナーにも結婚休暇を付与している】 【例：在宅勤務・テレワークを実施している】 【例：従業員のための保育施設を設置・運営している】 全社的にテレワークを推進している。 同性パートナーに法律婚同様の福利厚生を適用している。					

認定基準：従業員数に関わらず、33点以上であること

66 55 50 44