**該当する取組内容にチェックし、申込書と一緒に提出してください。**

**別　紙**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **区　分** | **取　組　内　容** | **取組ﾁｪｯｸ** |
| **１** | 女性が継続して就労できる環境整備 | １ | 組織、担当者の設置など、女性活躍を推進する社内体制を整備している。 | □ |
| ２ | 女性の活躍推進について社内掲示板、研修、社内報などで、社員に対し周知・啓発している。 | □ |
| ３ | 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けている。 | □ |
| ４ | （従業員１００人以下の場合）努力義務である女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。 | □ |
| ５ | 女性によるプロジェクトチームの設置に取り組んでいる。 | □ |
| ６ | や制度の導入に取り組んでいる。 | □ |
| ７ | その他、独自に積極的に取り組んでいる。 | □ |
| **２** | 女性の積極的な登用やキャリアアップの推進 | １ | 女性管理者の目標比率を定めて積極的な登用に取り組んでいる。 | □ |
| ２ | 女性が少ない職種等への積極的な配置に取り組んでいる。 | □ |
| ３ | 非正規職員から正規職員への転換に取り組んでいる。 | □ |
| ４ | 女性のキャリアアップのための研修の実施や積極的に外部の研修に参加させている。 | □ |
| ５ | その他、独自に積極的に取り組んでいる。 | □ |
| **３** | 男女ともに働きやすい職場を実現するための取組 | １ | 法律で定められている育児休業・各種休暇や企業独自の育児休業制度等について、社内報等により社員に周知・啓発している。 | □ |
| ２ | 研修や社内報などで「ワーク・ライフ・バランス」が大切であるという考えを社員に周知・啓発している。 | □ |
| ３ | ノー残業デーの実施など時間外勤務の縮減に向けた取組を積極的に行っている。 | □ |
| ４ | 短時間勤務やなどの多様な働き方ができる制度を導入している。 | □ |
| ５ | 外部が主催する働き方に関する研修に経営者自ら進んで参加し、又社員も積極的に参加させている。 | □ |
| ６ | 男性の育児休業等の取得を積極的に推進している。（実績がある） | □ |
| ７ | 経営者や管理者がイクボス宣言を行っている。 | □ |
| ８ | 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定を受けている。 | □ |
| ９ | （従業員１００人以下の場合）努力義務である次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画を策定している。 | □ |
| 10 | その他、独自に積極的に取り組んでいる。 | □ |

※1　自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

※2　仕事上（または人生）の指導者、助言者

※3　労働者自身が日々の労働時間の長さ、労働の配置決定することができる制度