

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

申請の単位

Q	本社は東京なのですが、名古屋の支社長名で申請できますか。
A	・申請は企業単位のため、支社長名で行っていただくことはできません。 ・「申請者」欄には、本社の所在地、企業の名称、企業の代表者（代表取締役など）の役職名、氏名、生年月日を記載してください。
Q	申請が企業単位ということは理解しました。実際の申請事務を、名古屋支店の社員が窓口になって行うことはできますか。
A	・実際の申請事務を、支店の社員の方が担うことは差し支えありません。 ・「申請者」欄の下にある、「担当者」欄に、支店の社員の方の部署名、氏名、電話番号、メールアドレスを記載してください。

（第1号様式）女性の活躍推進企業認定申請書

チェックポイント	☐	タイトル中、「新規」「更新」のいずれかに○を付けていますか。
	☐	「（あて先）名古屋市長」の下申請者情報中、「本社所在地」欄に、本社の住所を記載していますか。
	☐	「（あて先）名古屋市長」の下申請者情報中、代表者「役職名」欄に、肩書（代表取締役など）を記載していますか。
	☐	代表者氏名の上に、ふりがなを記載していますか。
	☐	申請区分中、「企業の取り組み」「従業員の取り組み」チェック欄に、チェックを付けていますか。

（第2号様式）企業部門応募用紙（女性の活躍推進企業評価シート）

全体		
チェックポイント	☐	最新の様式を使用していますか。 ※古い様式は、評価項目が異なるため、使用しないでください。 ※項目(2)10、(3)19、(3)32は、直近の過去3年または5年の数値の入力が必要です。古い様式は、数値の入力が必要な年の表示が異なるため、使用しないでください。
	☐	（本社が県外で名古屋に支店がある企業の場合）企業単位の取り組みを記載していますか。
	(例)	【項目(2)11 過去5年間に育児休業・介護休業取得者がいる】の場合 →名古屋支店の取得実績ではなく、企業全体の取得実績を記載する。
	(例)	【項目(4)34 女性の活躍推進のための独自の取り組みを行っている】の場合 →名古屋支店以外の取組を記載して差し支えない。

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

全体(続き)		
チェック ポイント	☐	チェックを付けた項目について、一番右の「その内容を記述してください。」の欄（以下内容記述欄とします）に、具体的な取り組みを記載していますか。
	(例)	【項目(1)6 ハラスメント（セクハラ、…（以下略）】の場合 →「就業規則の中で禁止事項を定めている」などの記載が必要。
	☐	添付資料の端に、評価シートの該当項目番号を記載していますか。
	(例)	【項目(1)6 ハラスメント（セクハラ、…（以下略）】の場合 →添付資料の「就業規則」の1枚目右上に「(1)6」と記載する。
	☐	添付資料中、取り組み内容の書いてある場所をマーカーなどで囲って、分かるようにしていますか。
	(例)	【項目(1)6 ハラスメント（セクハラ、…（以下略）】の場合 →添付資料の就業規則中、セクシャルハラスメント防止の条項の部分をマーカーで囲む。
	☐	複数項目で、添付資料が重複する場合、該当するすべての項目番号を添付資料に記載していますか。 ※重複する場合、兼用していただいて大丈夫です。
	☐	合計が19点以上ありますか。 ※1次審査（書面審査）を通過するための基準です。
	☐	自己採点の際、配点が「3」点の、項目(1)1と項目(4)34を、「1」点として計算しましたか。 ※項目(1)1と項目(4)34は0～3点のいずれかの点数が付きます。 ※配点が「3」点とあっても、審査で3点が付くとは限らないため、自己採点の際は、すべて1点として計算されることをお勧めします。
	☐	項目(1)1～4のすべてにチェックが付かない状況は好ましくありません。項目(1)1～4は、本認定の根幹となる内容のため、積極的に取り組みをされることを推奨します。

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(1)1 女性の活躍促進に関する理念・方針などを定めている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 一般事業主行動計画に記載 ☐ ダイバーシティ＆インクルージョンブックの中で定めている ☐ あいち女性の活躍促進行動宣言をしている ☐ ウェブサイトで女性活躍推進にかかる基本方針を公表
添付資料	☐	添付 必須
	☐	「女性の活躍推進」に関する内容が必要
	(例)	☐ 「従業員や管理職の実際の比率」のみ…理念ではないため ☐ 「産休育休を推進する」内容のみ…子育て（女性活躍推進でない） ☐ 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般行動計画」…子育て（女性活躍推進でない）

項目(1)2 会社の意思としてのメッセージが社内に向けてトップから発信されている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	☐	「トップ」から発信されていることの記載が必要
	☐	「社内に向けて」どんな方法で発信されているかの記載が必要
	(例)	☐ 全社会議で女性活躍推進の取組を経営層から発信 ☐ 一般行動計画の内容を社長自ら社内報で発信 ☐ ダイバーシティ＆インクルージョンブックで社長が発信 ☐ ホームページで発信…社内向けの発信でないため ※ホームページで発信されていることを社内に周知していれば○
添付資料	☐	添付 必須
	☐	女性の活躍推進に関するメッセージ内容が必要
	(例)	☐ ダイバーシティ＆インクルージョンに言及…女性の活躍推進が含まれるため ☐ ワークライフバランスのみに言及…家事育児の両立支援のみのため
	☐	「トップ」から発信されていることの分かる資料が必要
	(例)	☐ 代表者の名前が入っている文書 ☐ 経営層が発言したということと、発言内容が分かる全体会議の議事録

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(1)3 具体的なビジョン(目指す姿)が従業員に周知されている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○一般事業主行動計画（女性活躍推進）を社内イントラネットに掲載し周知している ○行動計画（女性活躍の課題や目標等を掲げている資料）を社内掲示している ×行動計画（女性活躍の課題や目標等を掲げている資料）を社のホームページに掲載している…社内向けに発信されておらず「従業員に周知」でないため
添付資料	☐	添付 必須
	☐	「女性の活躍推進」に関する内容が必要
	(例)	×「従業員や管理職の実際の比率」のみ…理念ではないため ×「産休育休を推進する」内容のみ…子育て（女性活躍推進でない） ×「次世代育成支援対策推進法に基づく一般行動計画」…子育て（女性活躍推進でない）
	☐	「従業員に周知」されていることの内容が必要
		○社内イントラネット掲載ページの画面コピー ○社内掲示している様子の写真

項目(1)4 (目標を達成するための)活動を推進する体制が作られている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○女性の活躍推進プロジェクトチームを組織…① ○各部門より働き方改革推進検討委員を選出、毎月委員会を開催…② ○女性活躍推進担当を設置している…① ○（大企業だと）女性活躍推進室といったような専門組織がある…① ○（小規模組織でもできるのは）定期的な会議等で推進…② ○ダイバーシティ担当を設置し、●●●●という女性活躍推進事務を行っている…③ ※担当名称が「女性活躍」でない場合は、担当事務の補記が必要 ×社内昇給制度がある…体制でない
添付資料	☐	添付 必須
	☐	組織や会議の存在の分かる内容が必要
	(例)	○組織図（プロジェクトチーム名、女性活躍担当者など名称の分かるもの）…① ○会議の写真、議事録、レジューメ等…② ○組織図＋担当事務一覧（女性活躍推進事務の部分を囲う）…③

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(1)5 固定的性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活への参画促進に向けた取組を実施している。(例:アンコンシャス・バイアスに関する研修、男性従業員への両立支援制度の活用促進 等)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○固定的な性別役割分担意識の解消に向けた研修を実施している… ① ○管理職向けに女性活躍推進に関する意識啓発セミナーを実施している…① ○男性従業員向けに家事・育児参画を促すリーフレットを作成し、配している…②
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○研修資料一式…① ※資料中に、研修の対象者が誰なのか、記載がない場合は余白に補記するのが望ましい ○発信文書や社内イントラネットへの掲載等をしていること分かる画面のコピー…②

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(1)6 ハラスメント(セクハラ、マタハラだけでなく、パワハラやカスハラ、求職者等に対するセクハラ等の総合的なハラスメント対策)防止のための取組を実施している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○就業規則の中で禁止事項を定めている…① ○ハラスメント防止規定を定めている…② ○ハラスメント研修を実施している…③ ○ハラスメント相談窓口を設置している…④ ○ポスターを社内掲示し周知している…② ※周知方法も記載 ○ハラスメント禁止の旨の通知文を、管理部門から全部署へ電子メールで発信…② ※周知方法も記載 ※取組を行っているすべてのハラスメント対策についてご記載ください(×セクハラ防止のパンフレットを全社員に配布)
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○就業規則…① ※該当の箇所を囲んで分かるようにする ※該当箇所の抜粋の添付でよい ○ハラスメント防止規定、ポスター、通知文等…② ※社内周知していることとの分かる資料(ポスターを掲示している様子の写真、社内イントラネットに掲載している画面のコピー等)もあるのが望ましい ○研修資料一式…③ ※資料中に、研修の対象者が誰なのか、記載がない場合は余白に補記するのが望ましい ○相談先の部署名、担当者氏名、連絡先の記載のある、相談窓口周知チラシ…④

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(1)7 女性従業員間のネットワークづくりをしている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○女性のチャットグループ…① ○女性向け社内研修…② ○交流会…③ ○女性社員ミーティング…④ ×単なる茶話会 ×女性リーダーからの定期情報発信…一方的な発信のため
添付資料	☐	添付有りが望ましい
	(例)	○「チャットグループがわかる写真」＋「意見交換・悩み相談・フォローアップなどを行っていることの分かるトーク画面の写真」…① ×チャットグループがわかる写真のみ…① ※単なる連絡網でないことの疎明が必要です。 ○研修カリキュラム…② ○「交流会のお知らせ」＋「交流会当日の写真」…③ ○ミーティング開催結果…④
	☐	実施実績が1年以上前の場合はその理由を補記することが必要

項目(1)8 従業員の満足度や就業意欲を把握している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○年1回全社員に面談を実施 ○従業員満足アンケートの実施
添付資料	☐	添付無しで差し支えない

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(2)9 多様で柔軟な働き方及び、育児休業制度や介護休業制度を始めとしたワーク・ライフ・バランス(家事・育児・介護などの生活と仕事の両立)に関連した制度の利用・取得を促進している(例:テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制度 等)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	☐	「多様で柔軟な働き方」と「育児休業制度や介護休業制度等」の両方の取り組みの記載が必要
	☐	どんな方法で制度の利用・取得を促進しているかの記載が必要
	(例)	○テレワーク・フレックスタイム制・短時間勤務制度について供覧及び、育児・介護休業制度について研修を実施…① ○テレワークの周知文を発出及び、育児・介護休業規程を社内イントラネットに掲載…② ×テレワークの周知文を発出…「育児休業制度や介護休業制度等」の記載がないため ×育児・介護休業規程(時短勤務制度の条項あり)…どんな方法で制度の利用・周知を促進しているかの記載がないため
添付資料	☐	添付 必須
	☐	制度の根拠規定が必要
	(例)	○「テレワーク規定」・「就業規則のフレックスタイム制の条項(抜粋)」・「育児介護休業規程の時短勤務の条項(抜粋)」及び「育児・介護休業規程」
	☐	制度の利用・取得促進の方法の分かる資料が必要
	(例)	○発信文書と、供覧印のある頭紙のコピー…① ○研修資料一式…① ※資料中に、研修の対象者が誰なのか、記載がない場合は余白に補記するのが望ましい ○発信先(対象者)の分かる周知文書…② ○発信文書と、社内イントラネットに掲載していることの分かる画面のコピー…②

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(2)10 業務の効率化や長時間労働の是正をしている(例:業務の見直し、業務分担の見直し、残業削減、休暇取得の促進 等)		
内容実施欄	☐	直近 3 年間の一人当たりの 年間 残業時間の記載… 必須
	☐	×「 1 か月 」の 残業時間
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○ノー残業デーの設定…① ○メモリアル休暇の実施…② ○業務分担の見直し…③
	☐	直近 3 年間の一人当たりの年間残業時間が増えている場合… なぜ増えているのかという理由の記載が必要
添付資料	☐	①②…具体的な取り組み内容が「制度」の場合、添付有りが望ましい ③…具体的な取り組み内容が「制度以外」の場合、添付無しで差し支えない

項目(2)11 過去 5 年間に育児休業・介護休業取得者がいる		
内容実施欄	☐	育児・介護休業取得者（過去 5 年間合計）の記載… 必須
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 不要
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○育児申出書 ※おおよそ直近 1 人分 ※個人情報部分は黒塗りで差し支えない ×産前産後休業取得者申出書…育児休業でないため

項目(2)12 男女間(正規従業員)の平均勤続年数の差が平均(●年※年によって数値は変化する。厚生労働省 賃金構造基本統計調査)以下である。		
内容実施欄	☐	男性と女性の平均勤続年数数の記載… 必須
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 不要
添付資料	☐	添付無しで差し支えない

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(2)13 男女間の賃金格差を把握し、対応している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○女性活躍推進法に基づく情報公表項目として公表している…① ○男女間の賃金差異の原因を分析している…②
	☐	「全従業員」「正規従業員」「非正規従業員」についての、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の記載… 必須
	(例)	(正規従業員の場合) (正規女性の平均年間賃金÷正規男性の平均年間賃金)×100%
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	①…公表しているウェブサイト記事 ②…分析結果の報告書

項目(2)14 女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮した取組を実施している。 (例:ヘルスリテラシー向上に向けた研修、女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度の充実等)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	・女性の健康に関する全従業員を対象とした研修の実施…① ・婦人科検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与 …② ※就業規則等に明文化した制度であることが必要です。運用で実施しているだけでは該当になりません。 ・女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置・周知（社内のメール相談や、保健士や産業医などによる相談等）…③ ・女性特有の健康課題に関するフェムテック等を活用した支援の提供（月経症状の自己管理や更年期症状、骨密度低下予防等）
	☐	添付 必須
	(例)	○研修資料一式…① ※資料中に、研修の対象者が誰なのか、記載がない場合は余白に補記するのが望ましい ○就業規則…② ※該当の箇所を囲んで分かるようにする ※該当箇所の抜粋の添付でよい ○相談先の部署名、担当者氏名、連絡先の記載のある、相談窓口周知チラシ…③

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3) 15 女性(総合職、専門職的な領域)の採用拡大に計画的に取り組んでいる		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画、採用計画を策定 ○経営会議で決定している ×採用実績値のみの記載…計画でないため ×男女関係なく採用する計画…女性の採用を増やす趣旨でない ×女性が多数のため計画や目標が存在しない
添付資料	☐	添付 必須
	☐	具体的な、「女性」かつ「総合職や専門職的な領域」の採用拡大の内容が必要
	☐	(小規模組織の場合)「女性労働者」の採用拡大という内容でも可
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画、採用計画 ○経営会議の議事録で、「女性(総合職、専門職的な領域)の採用拡大」を決定した部分の抜粋

項目(3) 16 女性(総合職、専門職的な領域)の採用割合に目標数値を設定している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画、採用計画 ○経営会議で決定している ×採用実績値のみの記載…目標数値でないため
添付資料	☐	添付 必須
	☐	具体的な目標数値の記載が必要
	(例)	○「総合職採用者のうち30%以上を女性とする」旨書かれた、一般事業主行動計画、自社作成の行動計画、採用計画 ○経営会議の議事録で、「目標数値」を決定した部分の抜粋
項目(3) 17 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を実施等)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○採用リーフレットに、女性社員の活躍している様子を掲載…① ○女子大学からのインターンシップを実施…② ○マザーズハローワークへの求人情報掲載…③ ○女子高校へ求人情報掲載を依頼…④ ×高校生の求人を積極的に実施…女性に限らないため ×自社ホームページにワークライフバランスの取り組みを掲載…女性に限らないため

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

添付資料	☐	添付有りが望ましい
	(例)	☐ 採用リーフレット…① ☐ インターンシップ先の分かる実施結果報告書…② ☐ マザーズハローワークの求人情報掲載画面のコピー…③ ☐ 求人情報掲載先の女子高校の分かる掲載依頼文＋求人情報…④

項目(3)18 選考方法に配慮している(例:面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施、性別にかかわらず公正な選考マニュアル等を作成、採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保 等)

内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 公正な採用選考に関するリーフレット（厚労省作成）…① ☐ 公正採用選考人権啓発推進選任届…① ☐ 女性管理者を面接に同席させ、女性目線での話ができるように配慮している…② ☐ 採用担当者に女性社員を含めている…②
添付資料	☐	①…添付有りが望ましい ②…添付無しで差し支えない

項目(3)19 過去5年間に女性(総合職、専門職的な領域)の採用比率が増えている(または、女性の採用比率が30%以上ある)

内容実施欄	☐	過去5年間の女性採用比率の記載… 必須
	☐	(小規模組織の場合)「0%」「0人」の年がある場合、その年は採用自体がなかったことの申述が必要
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 不要
添付資料	☐	添付 不要

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3)20 個人の能力に応じて非正規(パート・アルバイト・登録スタッフ等)から正規雇用に転換した実績や妊娠・出産・育児・介護等により退職した従業員を再雇用した実績がある		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○非正規から正規雇用に転換した実績あり ○妊娠や出産等により退職した従業員を再雇用した実績あり ※女性の実績有無も記載する
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○従業員が「非正規雇用」だった際と、「正規雇用」となった際の、各雇用条件明示書や雇用契約書の写し ○所属名簿や退職手続きに関する書類等従業員として以前働いていたことや退職したことが分かる書類と、再雇用した際の、各雇用条件明示書や雇用契約書の写し ※同一人であることが分かる範囲で、個人情報部分を黒塗りして差し支えない ※性別欄は黒塗りしない ※女性の実績ありの場合は、女性従業員の資料を添付する

項目(3)21 女性(正規従業員)の職域拡大に計画的に取り組んでいる		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	・一般事業主行動計画、自社作成の行動計画…① ・ジョブローテーションの実施…② ・過去に女性を配置していなかった●●部署に配置した…③ ・(配置女性が多い企業の場合)女性が配置されていない部署がない…③
添付資料	☐	①…添付必須 ※計画中に、職域拡大の具体的な内容が必要 ×「女性労働者を2名採用する」旨記載のある行動計画…職域拡大の内容でない ○「女性技術職を2名採用する」旨記載のある行動計画…職域拡大の内容である ②…実施前後の女性従業員の配置状況の分かるものの添付が必要 ③…添付無しで差し支えない

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3)22 女性(正規従業員)の職域拡大に目標数値を設定している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画…① ○女性技術者を20%にしていく(ダイバーシティ計画)…① ○(配置女性が多い企業の場合)女性が配置されていない部署がない…② ×女性総合職の入社3年の離職率を25%以下にする(行動計画)…職域拡大の内容でない
添付資料	☐	①…添付必須 ※計画中に、職域拡大の具体的な目標数値が必要 ②…添付無しで差し支えない

項目(3)23 安全や衛生面に配慮した、男女ともに使いやすい器具・設備等を導入している (例:トイレ・更衣室・休養室の整備 等)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○トイレ設備、女性用更衣室などの整備 ○和室を整備し休憩室として利用している
添付資料	☐	添付有りが望ましい
	(例)	○写真

項目(3)24 男女(正規従業員)ともにあらたな職域に配置する際に教育訓練を行っている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○新たに入社した社員は男女問わず入社時研修を実施…① ○スキルアップ研修等(社内・社外)は男女問わず実施…① ○年間の教育計画を毎年立案。積極的な技能検定を支援…① ○選抜研修、外部研修など実施…① ○(小規模組織の場合)部門単位で必要に応じて実施している…②
添付資料	☐	①…添付有りが望ましい ※教育研修規定、行動計画、研修案内等 ②…添付無しで差し支えない

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3)25 非正規従業員(パート・アルバイト・登録スタッフ等)の能力を開発し向上させる取組がある		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 各部門に非正規従業員を配置 ☐ 非正社員から正社員になる制度がある ☐ (小規模組織の場合) 能力ややる気のある非正規従業員社員を転換することを基本方針としている…②
添付資料	☐	①…添付有りが望ましい ※各部門の職員名簿、就業規則の雇用転換条項の抜粋等 ②…添付無しで差し支えない

項目(3)26 過去5年間にあらたに女性(正規従業員)を配置した部署がある(または、すべての部署に配置したことがある)		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 全部門に女性正社員を配置している ☐ 令和●年に、●●部門(例: 本社技術部門、本支店の営業部門、工事部門等)に配置 ☐ 女性が配置されていない部署はない
添付資料	☐	添付無しで差し支えない ※添付する場合、組織図や、個人情報部分が黒塗りされた名簿で配置前後の変化の分かるもの等

項目(3) 27 女性の管理職(課長級以上)の登用に計画的に取り組んでいる		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 一般事業主行動計画、自社作成の行動計画 ☐ 経営会議で決定している ×登用実績値のみの記載…計画でないため
添付資料	☐	添付必須
	☐	具体的な女性の管理職(課長級以上)の登用拡大の内容が必要
	(例)	☐ 一般事業主行動計画、自社作成の行動計画 ☐ 経営会議の議事録で、「女性の管理職(課長級以上)の登用」拡大を決定した部分の抜粋 ×「主任以上の役職に占める女性の割合を●%にする」旨記載のある行動計画…「管理職(課長級以上)」でない

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3)28 女性管理職(課長級以上)の割合に目標数値を設定している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画 ○経営会議で決定している ×登用実績値のみの記載…目標数値でないため
添付資料	☐	添付 必須
	☐	具体的な目標数値の記載が必要
	(例)	○一般事業主行動計画、自社作成の行動計画 ○経営会議の議事録で、「目標数値」を決定した部分の抜粋

項目(3)29 人事考課、昇進・昇格基準等が女性の管理職登用に直接的・間接的に不利になっていない		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○人事考課や昇進・昇格において、男女の差別はない ○人事考課表は男女共通である
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○社員給与規定、人事考課表、人事評価規程等 ○（小規模組織の場合）「明文化された規定を持っていない」旨を記載した申述書

項目(3)30 モデルとなる女性を社内報などで紹介している		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	○社内報でロールモデルとして紹介…① ○職員が紹介されている専門誌（業界新聞）等を、社内イントラネットに掲載…② ※社内に周知していることも必要 ○毎月の社員協議会で、社が目指すべき女性像（同業他社職員）を紹介している
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○社内報…① ○業界新聞等＋社内イントラネット掲載画面のコピー…② ○同業他社職員をロールモデルとして紹介している社員協議会資料…③

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(3)31 男女ともに継続的な教育の機会が確保されている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 定期的な勉強会を開催（男女ともに参加）…① ☐ 教育体系図を作成し教育機会を提供している。…① ☐ 階層別研修の実施や、自己啓発支援「資格取得奨励制度」等の制度利用に男女制限・差なし…① ☐ 教育（社内外研修の受講）に関して、男女の差別はない…②
添付資料	☐	①…添付有りが望ましい ※「勉強会の様子の写真」＋「勉強会資料各部門の職員名簿」 ※教育体系図 ※資格取得奨励制度の要綱 ②…添付無しで差し支えない

項目(3)32 過去 5 年間に女性の管理職(課長級以上)比率が増えている(または、女性の管理職比率が 10%以上ある)		
内容実施欄	☐	過去 5 年間の女性管理職者数の記載… 必須
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 不要
添付資料	☐	添付 不要

項目(4)33 国や都道府県の女性の活躍に関する認定または表彰等を受けている		
内容記述欄	☐	具体的な取り組み内容の記載… 必須
	(例)	☐ 愛知県女性輝きカンパニー認証 ☐ えるぼし認定 ☐ なでしこ銘柄 ☒ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業…子育て(女性の活躍でない) ☒ あいち女性活躍促進宣言…認定表彰でない ☒ くるみん……子育て(女性の活躍でない)
添付資料	☐	添付有りが望ましい ※認定証のコピー、認定表彰元団体のホームページ該当箇所

女性の活躍推進企業認定 申請前のチェックポイント (R8.4.1～)

項目(4)34 その他、女性の活躍推進のための独自の取組を行っている		
	(例)	※項目(1)1～(4)33 で挙げたもの以外の取組である必要があります。 ○女性の活躍支援に関すること ・若手女性社員向け研修の実施やメンター制度を導入 ・女性のキャリアデザイン研修 ・産休前・育休中・復帰后面談の実施（女性のキャリア形成支援、早期復帰に対する支援） ・キャリアを考えるための個別面談 ・女性視点で環境活動の取り組みを実施 等 ○育児や介護との両立支援に関すること ・育児・介護ともに法定を上回る社内規定の明記 ・ルールブック（育休等について社員向けに独自で作成したもの） ・育児や介護等のやむを得ない事情で退職した社員を再雇用する「ウェルカムバック制度」 ・職務限定正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員など多様な正社員制度 等 ※就業規則等に明文化した制度であることが必要です。運用で実施しているだけでは該当になりません。
添付資料	☐	添付 必須
	(例)	○該当のカリキュラム、配布物、実施案内、制度要綱、実施報告書等の、取り組みの添付資料