

事業説明シート

<p>事業名</p>	<p>男女共同参画推進企業認定事業</p>	<p>担当部</p>	<p>地域振興部</p>
<p>実施根拠</p>	<p>平井知事マニフェスト、鳥取県男女共同参画推進条例、第3次鳥取県男女共同参画計画、鳥取県男女共同参画推進企業認定要綱</p>	<p>担当課</p>	<p>男女共同参画推進課</p>
<p>事業概要</p>	<p>【背景】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など、女性が働く上での法制度は一定程度整備済。 ・本県の女性の就業率は50.1%（H22国勢調査）と全国的にも高いが、20歳代後半から30歳代の多くの女性が出産、子育て期に就業を中断。（いわゆる「M字カーブ問題」） ・男性に比べ女性はパートなど非正規雇用の割合が高い。 ・企業における女性の管理職は少ない状況。 ・多くの男性が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を望んでいるが、現実には仕事を優先。 <p>【目的】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本県の男女共同参画推進企業認定制度（以下、「認定制度」という。）は、「仕事と家庭の両立支援」、「男女がともに働きやすい職場づくり」、及び「男女均等な能力活用」の取組を一体的に進め、企業の取組促進のみならず、県民（労働者）の意識啓発を推進しようとするもの。 ・鳥取県男女共同参画推進条例第7条では、事業活動に関する男女共同参画の推進を事業者の責務と規定。 ・事業者の取組を実効あるものとするため、第3次鳥取県男女共同参画計画では、男女共同参画推進企業認定事業の普及推進を主要施策と位置づけ。 <p>【成果目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進企業を500社に拡大する。（平成25年度末：平井知事マニフェスト） ・男女共同参画推進企業を700社に拡大する。（平成30年度末：鳥取県の将来ビジョン） <p>【県が実施しなければならない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国においては、男女共同参画の推進に意欲的に取り組む企業等を認定、支援する制度はない。（※子育て支援に限定した取組として、労働者数101人以上の企業に対しては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の策定を義務化している） ・市町村においては企業の数や業種に隔たりがあるため、認定制度を効果的に推進するためには、市町村と連携を図りながら県下全域での取り組むことが必要である。 		
<p>対象 (サービス受給者)</p>	<p>県内で就業規則を定めて事業活動を行い、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等を遵守しつつ、次のような取組を進めている企業、法人、団体等（従業員の数に関わらず）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の両立支援の取組 ・男女がともに働きやすい職場づくりの取組 ・男女均等な能力活用の取組 <p>※審査項目として定める具体的な取組内容のうち、中小企業の場合は5割、大企業の場合は7割を満たすことが認定の目安。</p>		
<p>事業内容 (手段・手法)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 男女共同参画推進企業の認定 <ul style="list-style-type: none"> ・企業からの申請後、書類審査及び実地審査（経営者及び従業員へのヒアリング）を行った後、外部委員5名により構成する認定委員会に諮り認定。 ・認定を受けた企業へインセンティブ付与として、県の建設工事及び測量等業務の指名業者選定における加点の付与、県の物品調達における入札機会の増加などの優遇措置を実施。 2 認定企業の取組紹介 <ul style="list-style-type: none"> ・認定企業の個々の取組内容や取組による具体的メリットを紹介する情報誌を作成し、県内企業へ制度や取組のメリット等を周知。 ・H24年度は学生・求職者向けの認定企業紹介のチラシを作成し、鳥取県IJUターンBIG相談会in大阪や関西の女子大等で紹介。 3 就業規則整備支援コンサルタント派遣事業 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進企業の認定申請に当たり、中小企業にとって特に負担感の大きい就業規則等の整備を促進するため、社会保険労務士を派遣し、作成・改訂事務を支援。（鳥取県社会保険労務士会へ業務委託） <対象企業>認定申請を予定している企業及び認定企業（中小企業に限る。） <支援内容>就業規則等関係規程の作成・改訂事務の支援 <派遣件数>作成・全面改正：5社、一部改正：15社 4 「うれしい職場ささえる大賞」の実施（平成20年度から隔年実施し、累計20社を表彰） <ul style="list-style-type: none"> ・認定企業の中から、特に意欲的に取り組む企業や取組の大きく進んだ企業を表彰し、広く紹介。 		
<p>目的達成に向け、上記の手段・手法を選択した理由</p>	<p>企業規模に関わらず男女共同参画を推進する上で実施することが望ましい取組を審査項目とすることにより、企業が自主的に取組を推進していくことを期待。</p>		
<p>事業の実施方法 (国、市町村などを含めて、当該事業を進める上での手続きを記載) ※フローチャート式による記載も可</p>	<pre> graph TD A(市町村等との連携による働きかけ) --> B(PR活動) B --> C[申請受付] C --> D[審査書類・実地] D --> E[認定委員会] E --> F[知事認定] F --> G[推進・更なる取組] G --> H[事例収集] H --> I[情報提供アドバイス] I --> B J[3年ごとのチェック報告] --> K[充実策の検討] K --> H </pre>		

25年度 予算額	事業費	4,731千円	(財源内訳)	国庫支出金	諸収入	一般財源
	トータル コスト	12,675千円 [正職員: 1.0人、非常勤職員: 1.1人]				
決算額	年度	事業費		国庫支出金	諸収入	一般財源
	24年度	3,748千円	(財源内訳)	0	9	3,739
	23年度	3,006千円 (緊急雇用創出事業を除く)	(財源内訳)	0	12	2,994
	22年度	4,523千円 (緊急雇用創出事業を除く)	(財源内訳)	0	13	4,510
これまでの 事業実績	<p>1 認定企業の広がり</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定制度はH15年度から実施しており、H25.6月現在の認定企業数は計479社。 H18年度には、男性職場の代表的な業種である建設業において、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの自発的な取組を促すことにより、全業種への波及効果を高めるため、建設工事の指名業者選定における加点制度等を設けた。これにより建設業を中心に認定件数が118件と大幅に伸びた。 H22・23年度は緊急雇用創出事業により、県下3地区に各1名の男女共同参画推進サポーターを配置し、集中的に県下全域の企業を訪問しきめ細やかな働きかけを行った結果、認定企業数が大幅に伸び、全市町村かつ幅広い業種へと拡大した。 H24年度からは、認定申請を予定している企業及び認定企業（中小企業に限る。）の就業規則等の整備を支援するため、社会保険労務士を派遣し、限られた体制の中で目標値を達成できるよう着実に普及促進を進めている。 <p>2 認定企業における取組の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法において努力義務とされている職業家庭両立推進者の選任について、認定制度上企業が取り組むべき項目の一つに掲げ、当該推進者をリーダーとして育児休業等の制度が利用しやすい職場づくりを推進するよう働きかけた結果、多くの企業で制度利用が進んだ。 更新の際、企業の取組状況を確認し、女性の採用・管理職の登用の促進、採用決定へ女性の意見も反映できる体制づくりなど、更なる取組の充実に向けた具体的な提案を行った結果、男女均等な能力活用の取組へと繋がった。 <p>3 認定企業の効果的な普及推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報誌を作成し、ハローワーク・商工団体等へ配布し認定企業の取組を広くPRし、企業向け説明会や企業訪問の際に活用して申請意欲の高揚を図った。 H24年度よりハローワークの求人票への表示の付記や、広告、名刺等へロゴマークの使用ができるようにし、企業自身も認定企業であることをPRできるようにした。 					
主な活動実績 (活動量の指標)	活動指標名	単位	22年度	23年度	24年度	
	企業訪問回数	回	1,540	1,811	130	
	更新申請の数	社	38	32	122	
	就業規則整備支援コンサルタント派遣利用数	社			20	
	PR (パネル展示・企業向け説明会)	回	5	5	6	
主な成果実績 (目的の達成度を図る物差し)	成果指標名	単位	22年度	23年度	24年度	
	認定企業数 [累計] ()内は対前年度増加数	社	398 (176)	455 (57)	474 (19)	
	従業員の制度利用数 [育児休業、介護休業、看護休暇等]	社	157/214	58/93	100/137	
	[うち、男性の利用数、(比率)]	社	42/214 (26.8%)	18/93 (31.0%)	46/137 (46.0%)	
	職業家庭両立推進者の選任数	社	206/214	92/93	135/137	
	更新申請の得点が認定時より上回った企業	%	60.5%	77.8%	81.4%	
事業の自己評価 (今後の方向性、課題等)	<p>1 事業の自己評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職場において男女とも平等と感じる割合」、「30～34歳の女性の労働力率」及び「男女の育児休業の取得率」などの意識調査等の結果をみると、本認定制度の10年間の取組により、企業における男女共同参画の意識が着実に浸透。 近年は、県下全域で幅広い企業に対し、本認定制度を普及し、各企業での制度的な充実を推進してきた結果、様々な業種に取組が広がっている。 ワーク・ライフ・バランスの実現は、従業員にとっては働きやすい職場環境の確保、また企業にとっては優秀な人材の確保と生産性の向上につながることから、今後は、制度利用者が増など実質的な充実を図るための仕組みづくりにも力点を置くことが重要。 <p>2 事業推進、周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村や商工団体等との連携を一層強化していく必要がある。 今後効果的なPRの方法として、認定・評価制度をもっている庁内他部局とのパッケージ的なPRなど普及促進に向けた対策を検討する。 <p>3 今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の自主的な認定取得・充実した取組、社会的な評価を得られる環境づくりをより一層促進するとともに、優秀な人材確保や求人などにつながるよう、特に意欲的な企業などに対しては、今以上のインセンティブの付与を、企業の意向も聞きながら検討する必要がある。 きめ細かい企業訪問や取組の提案を行っていくには、東部の限られた体制だけでは十分な対応ができないため、中部・西部にも拠点をおき人員を配置して事業展開していくことが検討する必要がある。このことについては、商工団体等からも声が聞かれる。 					
特記事項						

※シートは2ページにわたっても可

男女共同参画推進企業認定制度のあらまし

・H12. 12 男女共同参画推進条例制定

・H16. 2 認定制度が創設される。

法律ではなかなか進まない取組推進を促進するため、積極的に取り組む企業を広く紹介し、県民全体に理解を深める。

・H17. 11 建設工事入札参加資格者格付けの加点对象となることが決定。

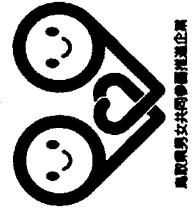
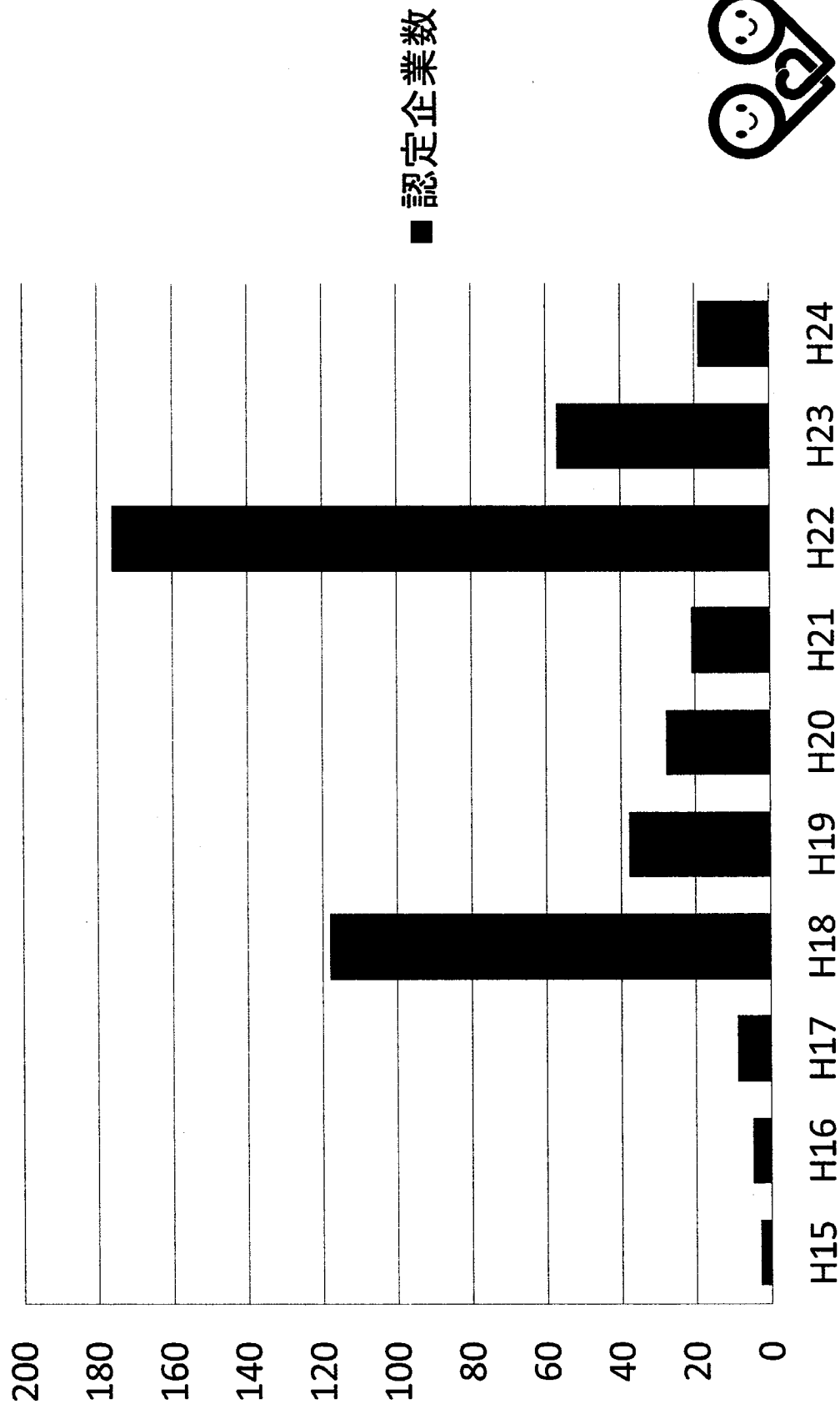
建設業を中心に認定企業数が大幅に伸びる。

・H22～23 男女共同参画推進サポーターを配置(緊急雇用創出事業)

認定企業数が大幅な伸び、全市町村かつ幅広い業種へと拡大

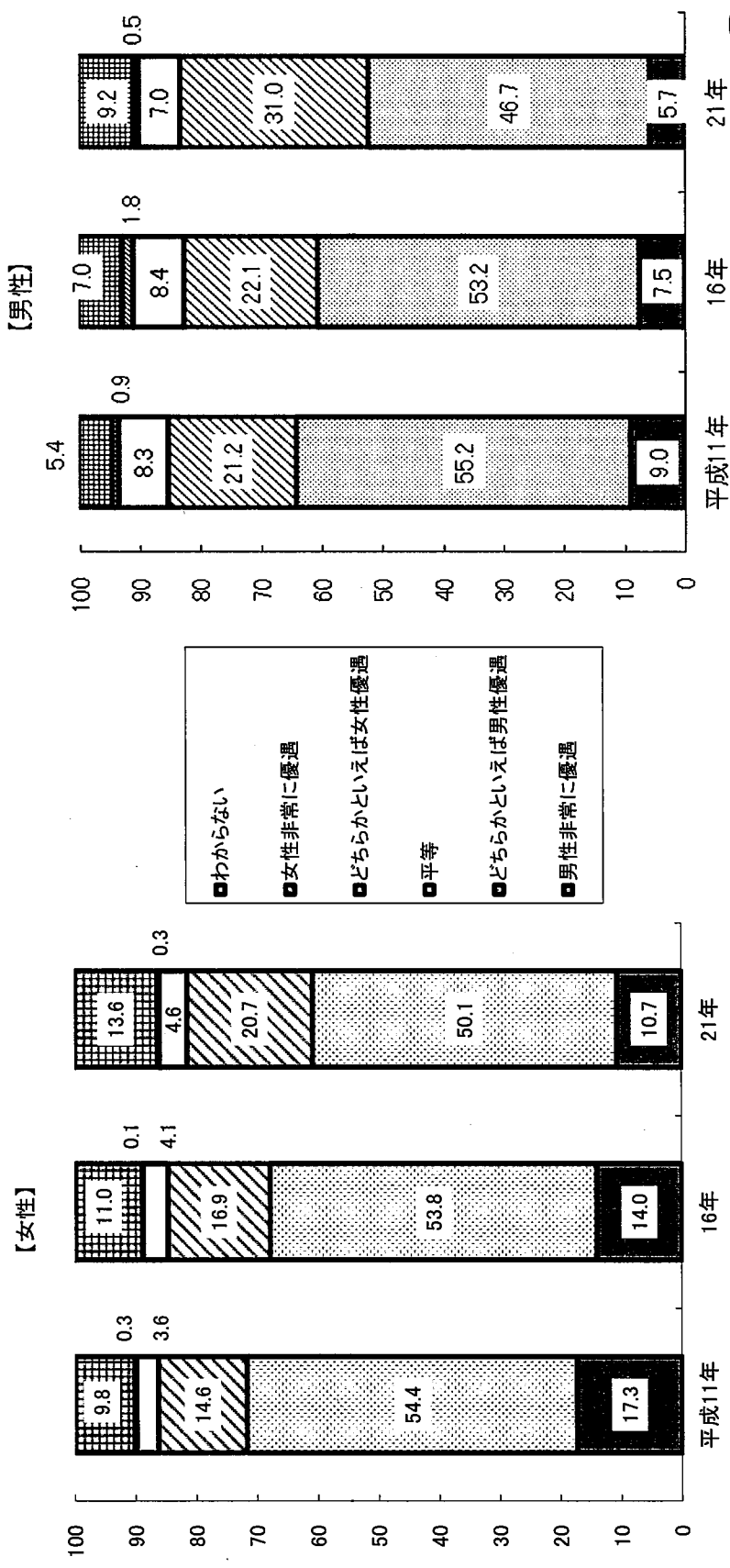
・H24～ 就業規則整備支援コンサルタント派遣事業開始

過去10年間の認定件数



職場における男女平等感

職場において女性の6割、男性の半数が「男性が優遇されている」と感じている一方、男女とも「平等」と感じる割合が増えている。

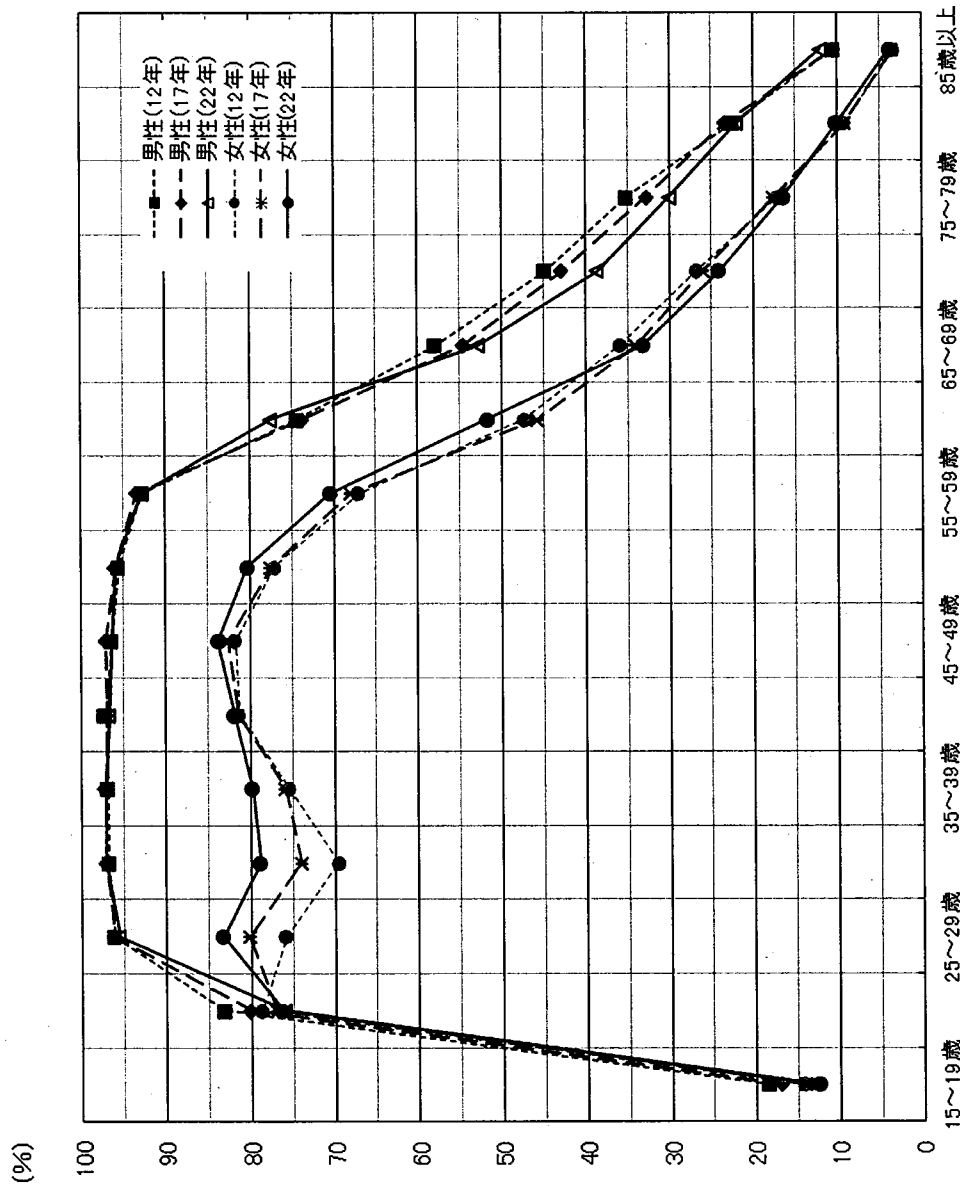


資料：鳥取県男女共同参画意識調査(平成21年)



年齢階級別労働力率

平成22年の本県の女性の労働力率は、30～34歳を底とするM字カーブを描いているが、12年、17年と比べ緩やかにになり、その底は年々上がってきている。

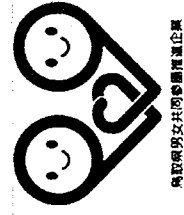
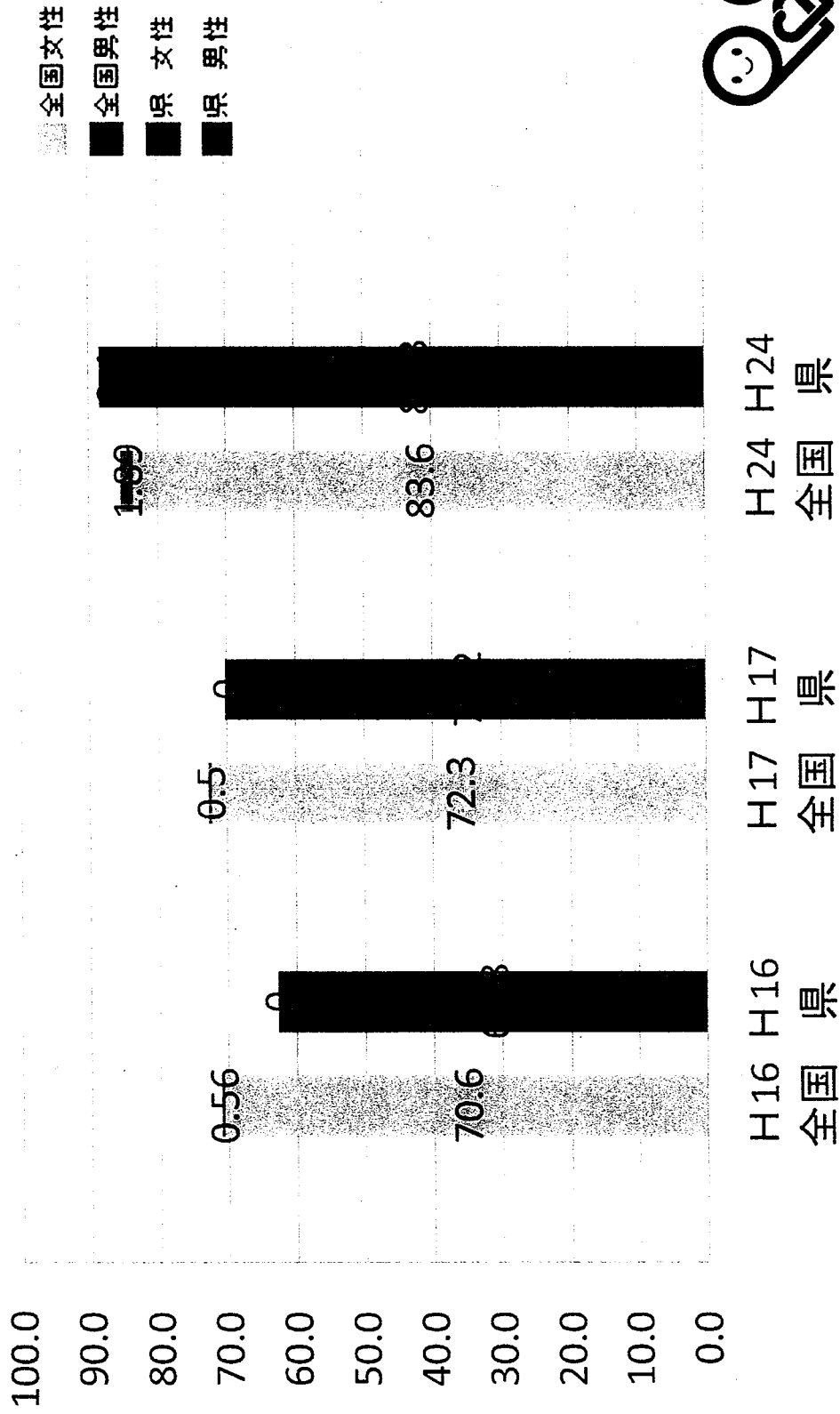


資料：総務省「国勢調査」(平成22年)



国立統計研究所

育児休業の取得率



資料: H16. 17厚生労働省調査 H24女性雇用管理調査

今後の方向性

東部だけでなく、
中・西部にも拠点を
おき人員配置



きめ細かい
取組の提案・企業訪問

取組に
意欲的な企業



企業の
自主的でより充実
した取組の促進

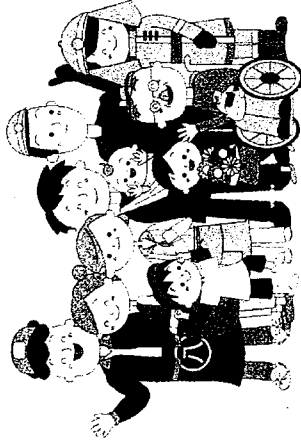


優秀な人材確保・定着
労働意欲や生産性の向上
効率化などにつながる

今以上の
インセンティ
ブの付与を
検討



企業の声



東取組男女共同参画推進企業

鳥取県男女共同参画推進企業認定制度の概要

男女共同参画推進課

1. 趣旨

男女ともに働きやすく、能力が発揮できる職場づくりを進める企業・団体等を応援するため平成16年2月に創設した制度。

2. 認定要件

ア 書類審査：審査項目の配点（37点満点）のうち、中小企業は5割（19点）以上、大企業は7割（26点）以上の取組がなされていること。

主な審査項目（大項目）

- ①仕事と家庭の両立支援の取組
- ②男女がともに働きやすい職場づくりの取組
- ③男女均等な能力活用の取組

イ 実地審査：企業を訪問し、ヒアリングを行い取組を確認。

3. 認定委員会

書類審査と実地審査の結果をもとに、認定委員会に諮り、知事が認定。

4. 有効期限（平成24年4月1日改正）

改正前：3年間（3年経過後は改めて申請。以後3年ごとに同様）

改正後：期間なし。ただし、平成23年度末までに認定を受けている認定企業については経過措置あり。（3年経過後に一度申請）

5. 認定状況（平成25年6月21日現在）

(1) 分類

認定年度	事業所数	業種分類											地域分類									
		農業・林業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業等	東部		八頭		中部		西部		日野
														市部	郡部	市部	郡部	市部	郡部	市部	郡部	
15	3		1	1		1							2							1		
16	5		2	1				1	1				2							2	1	
17	9		9										1					4	2	1	1	
18	118		98	2					1			17	29	2	20	14	8	28	8	9		
19	38		16	3	1			1	1			15	13		1	7	14	2	1			
20	28	1	13	1		1				1	2	9	17			4	1	6				
21	21		13		1	1				1	2	3	5	3	1	2	1	3	2	4		
22	176	2	83	17		2	5	12	4	2	2	35	12	33	3	1	29	30	60	9	11	
23	57	1	26	4		4	1	6	2		2	7	4	29		1	7	2	13	1	4	
24	19		4	2		2		4			2	1	4	10			3	1	5			
25	5		1					1			1	1	1	3			1		1			
15~25年度累計	479	4	266	31	2	11	6	25	8	3	10	48	65	144	8	24	67	47	135	24	30	

(注) これまでに認定した企業の実数(うち廃業等により現存しない企業 36社)

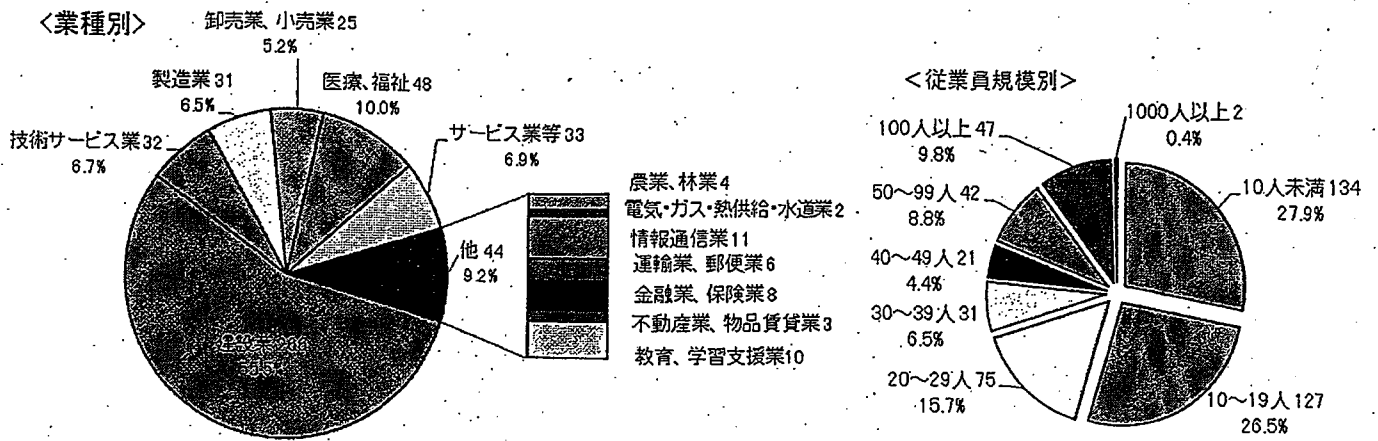
(2) 認定件数とその内訳

<市町村別認定状況>

所在地	認定企業数	全企業数	所在地	認定企業数	全企業数	所在地	認定企業数	全企業数	所在地	認定企業数	全企業数
鳥取市	144	2,663	倉吉市	67	773	米子市	123	2,086	伯耆町	5	88
岩美町	8	107	三朝町	5	66	境港市	12	481	日南町	15	63
若桜町	3	24	湯梨浜町	12	143	日吉津村	3	42	日野町	8	36
智頭町	6	87	琴浦町	17	222	大山町	10	152	江府町	7	29
八頭町	15	146	北栄町	13	173	南部町	6	47	合計	479	7,428

(注1) 「認定企業数」欄の数は、これまでに認定した企業の実数。(うち廃業等により現存しない企業 36社)

(注2) 「企業数」欄の数は、平成21年経済センサスによる市町村別企業数。



6. 認定企業にかかる優遇措置及び支援

- (1) 建設工事の指名業者選定における加点（平成19年度の格付けから適用）
建設工事入札参加資格者の格付けにおいて、主観点数への加点（380満点のうち5点）を行う。
- (2) 物品調達等における配慮措置（平成19年4月1日から適用）
 - ①物品調達の入札（見積）において、通常の見積依頼業者数に認定企業等を1者追加する。
 - ②役務・委託（公共工事関係を除く）調達の入札（見積）において、通常の指名・見積依頼業者数に認定企業等を1者追加する。
- (3) 測量等業務における指名業者選定における加点（平成19年8月1日から適用）
測量等業務にあたっての指名業者選定の採点において、加点（132満点のうち2点）を行う。
- (4) 指定管理者選定時の審査項目に男女共同参画推進企業の認定を追加（平成21年度からの指定管理者選定作業分から適用）
- (5) 認定申請を予定している企業及び認定企業（中小企業に限る。）の就業規則等の整備を支援するため社会保険労務士を派遣（新規作成又は全面改正先着5社、一部改正先着15社。平成25年度～）
- (6) 県のホームページや認定企業情報紙等により、企業の取組をPR。

《参考》株式会社商工組合中央金庫による優遇融資の実施（平成24年度～）

貸付対象者	男女共同参画推進企業に認定された県内の中小企業等
資金用途及び 限度額	運転資金：5,000万円 設備資金：10,000万円
貸付利率	同金庫所定の貸出利率から0.2%を優遇（貸出期間5年超は、長期プライムレートを下限）
貸付期間	運転資金：5年以内（据置2年以内） 設備資金：10年以内（据置2年以内）



会社のイメージアップに貢献 鳥取県男女共同参画推進企業認定 うれしい職場ささえる制度

男性も女性も、ともに働きやすく、能力が発揮できる
「うれしい職場づくり」を進める企業を応援し、ささえます!!

認定証

を交付

認定企業

を

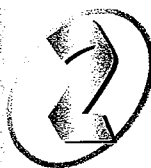
県がホームページや冊子等で取り組みを
広く紹介し、企業の積極的姿勢を

地域にアピール

次のような「うれしい職場づくり」を
進める企業に光をあてます



職場をあげて育児や
介護を応援する企業



セクハラなどのない
働きやすい環境を創る企業



男女を問わず能力本位で
仕事ができる企業



鳥取県が目指している
「男女共同参画」社会の姿

男性も女性も、お年寄りも若者も、家庭・地域・職場の
あらゆるところで

- ・ひとりひとりの人権が大切にされ、
- ・様々な選択肢の中から一番良い方法が選べ、
- ・「人」として能力が十分に発揮でき、
- ・自分にできることは自分で責任を持って取り組み、
- ・足りない部分はお互いに補い合い助け合って、
心豊かに、いきいきと伸び伸びと暮らせる社会です。

◆詳しくは、下記へお問合せを!

【お問合せ先: 鳥取県地域振興部男女共同参画推進課】

〒680-8570 鳥取市東町1丁目220 電話 0857-6-1111 ファクシミリ 0857(26) 8107
Eメール danjyo@pref.tottori.jp ホームページ <http://www.pref.tottori.jp/danjyo/>

鳥取県男女共同参画推進企業認定制度(うれしい職場ささえる制度)Q&A

Q 鳥取県男女共同参画推進企業認定制度(うれしい職場ささえる制度)とは?

A 仕事と家庭の両立に配慮しながら、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業を認定し、広く紹介することにより、県内企業の男女共同参画の普及推進をしようとする制度です。

Q どういった企業であれば申請できるの?

A 県内で就業規則を定めて事業活動を行う企業、法人、団体等が申請できます。

Q 認定の有効期間はあるの?

A 認定の有効期間はありません。

ただし、平成23年度末までに認定を受けている企業については経過措置があります。

Q どんな取り組みをしていれば、認定になるの?

審査票のすべての項目の取り組みをしていないと申請できないの?

A 37点満点中、**中小企業の場合は5割(19点)以上**、大企業の場合7割(26点)以上が認定の目安となっていますので積極的に申請してみましょう。

① 仕事と家庭の両立支援の取り組み **17点**

(1) 育児休業制度、勤務時間の短縮等 (8点)

(2) 介護休業制度、勤務時間の短縮等 (5点)

(3) 制度が利用しやすい職場環境づくり (4点)

② 男女がともに働きやすい職場づくりの取り組み **10点**

(1) 女性の役割分担を見直すなど職場環境の改善 (4点)

(2) セクシュアルハラスメントの防止 (4点)

(3) 母性健康管理に関する措置 (2点)

③ 男女均等な能力活用の取り組み **10点**

(1) 募集・採用 (2点)

(2) 職域拡大・管理職登用 (4点)

(3) 取り組み体制 (4点)

※注1)労働関係法令の遵守(就業規則の整備)が前提となります。

注2)今後実施を予定している項目も加点できる場合があります。



具体的な審査項目については
県のホームページをご覧ください。
簡易採点表で自己診断ができます。

URL <http://www.pref.tottori.jp/danjyo/>

▶ 主な審査項目(37点満点)

Q 認定されるとどういったメリットがあるの?

A 県のホームページや広報誌等により企業の取り組みについて広く紹介していきます。

また、県の建設工事及び測量等業務の指名業者選定における加点の付与、県の物品調達における入札機会の増加などの優遇措置が受けられます。

取り組みによるメリット

① 優秀な人材が確保でき、定着します。

子育て世代の男性の多くは、仕事も家庭も大切にしたいと考えています。仕事と家庭のバランスがとれるようなライフスタイルが実現できる職場環境にすることは、優秀な人材の確保・定着につながります。

② 労働意欲や生産性の向上につながります。

育児時間を確保するためにメリハリある働き方をし質の高い仕事をしたり、育児参加などで仕事から離れる時間を持つことにより、新たな視点(発想)を商品開発に活かすなど、従業員が意欲と能力を引き出すことができます。

③ 効率化のきっかけになります。

育児休業や短時間勤務により、限られた時間で効率的に働くよう仕事の進め方などを見直すきっかけとなります。



(別紙)

鳥取県男女共同参画推進企業認定審査票

1 企業の概要

申請組織名				中小企業・大企業の別	
所在地	〒 <input type="text"/> - <input type="text"/>		[本社]	※県外に本社がある場合に記入してください。	
業種(※)		設立年月日		資本金	万円
担当者	(所属部署)	(電話)			
	(氏名)	(ファクシミリ)			
		(E-mail)			

※ 業種は、主な事業により以下のいずれか一つを選択し、ご記入ください。

- ①農業、林業 ②漁業 ③鉱業、採石業、砂利採取業 ④建設業 ⑤製造業
⑥電気・ガス・熱供給・水道業 ⑦情報通信業 ⑧運輸業、郵便業 ⑨卸売業、小売業
⑩金融業、保険業 ⑪不動産業、物品賃貸業 ⑫学術研究、専門・技術サービス業
⑬宿泊業、飲食サービス業 ⑭生活関連サービス業、娯楽業 ⑮教育、学習支援業 ⑯医療、福祉
⑰複合サービス事業 ⑱サービス業（他に分類されないもの） ⑲分類不能の産業

2 雇用管理状況等 (平成 年 月 日現在)

区分	従業員数			管理職	
	正社員		非正社員 (人)	課長相当職以上 (人)	係長相当職 (人)
	人数 (人)	平均勤続年数 (年)			
男性	[]	[]	[]	[]	[]
女性	[]	[]	[]	[]	[]
計	[]	[]	[]	[]	[]
				従業員数	人

※ ○事業所が本支所等に分かれている場合は全体の数値を記入してください。県外に本社のある事業所の場合は () 内に全社の合計数値を記入してください。

○役員（業務執行権や代表権を持たない工場長・部長等の役職で一般労働者と同じ給与規則によって給与を受けている場合は除く）に関する数値は含めないでください。

○「管理職」欄のうち、「課長相当職」は専ら事業所全般又は事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する方、「係長相当職」は管理職に準ずる職にある方とします。課長等の役職を設けていない場合は実情に応じて適宜判断してください。

3 現在の取組状況と配点

〈実施している項目のチェックボックス(□)にし点を記入又は必要事項を記入してください。〉

1 仕事と家庭の両立支援の取組

小計	点
	/17点

(1)～(5)の5つの【最低基準】について、就業規則に規定している。(適合しない場合は認定できません。)	<input type="checkbox"/>	3点
--	--------------------------	----

(1) 育児休業制度

【最低基準】 対象者：雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む 期 間：子が1歳(両親ともに育児休業取得の場合は1歳2か月)に達するまで(上限は産後休暇と育児休業期間を合わせて1年間) 事情により子が1歳6か月に達するまで	<input type="checkbox"/>			
過去3年間に制度利用者がある。	<input type="checkbox"/>	1点	男性 人 (利用期間) 女性 人 (利用期間)	

(2) 育児のための勤務時間の短縮等の措置

【最低基準】 子の対象年齢：3歳未満 措置状況：①、②の制度を設けている	<input type="checkbox"/>	③～⑥の1か所以上該当	3歳以上		過去3年間に制度利用者がある
			対象年齢		男女別利用者数及び利用期間
① 短時間勤務制度	<input type="checkbox"/>	/	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
② 所定労働時間を超過して労働をさせない制度	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
③ フレックスタイム制	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
⑤ 事業所内託児施設の設置運営	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
⑥ 育児休業の制度に準ずる措置	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 1点	

(3) 介護休業制度

【最低基準】 対象者：雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む 利用期間：通算93日	<input type="checkbox"/>	
利用期間を「通算93日超」に拡大している。	<input type="checkbox"/>	介護休業の期間： 1点
過去3年間に制度利用者がある。	<input type="checkbox"/>	男性 人 (利用期間) 女性 人 (利用期間) 1点

(4) 介護のための勤務時間の短縮等の措置

【最低基準】 措置状況：①～④のいずれかの制度を設けている	<input type="checkbox"/>	2か所以上該当	過去3年間に制度利用者がある	
				男女別利用者数及び利用期間
① 短時間勤務制度	<input type="checkbox"/>	/	<input type="checkbox"/>	
② フレックスタイム制	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
④ 介護サービス費用の助成	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 1点	

6-14

(5) 子の看護休暇制度及び介護休暇制度

【最低基準】 ①子の看護休暇 子の対象年齢：小学校就学前 休暇日数：5日（2人以上は10日） ②介護休暇 休暇日数：5日（2人以上は10日）	<input type="checkbox"/>	
子の看護休暇における子の対象年齢を「小学校就学後」に拡大している。 または、子の看護休暇、介護休暇のいずれかの休暇日数を【最低基準】を超えて拡大している。	<input type="checkbox"/> 1点	子の対象年齢 まで 子の看護休暇の休暇日数： 介護休暇の休暇日数：
過去3年間に制度利用者がいる。	<input type="checkbox"/> 1点	子の看護休暇： 男性 人、女性 人 介護休暇： 男性 人、女性 人

(6) 制度が利用しやすい職場づくり

育児・介護休業の利用者がいた場合、人を補充する等の配慮をしている。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 配置転換 <input type="checkbox"/> 代替要員の確保 <input type="checkbox"/> その他（ ）
育児・介護休業者が円滑に職場復帰できるよう配慮している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 休業中の情報提供 <input type="checkbox"/> 職場復帰のための講習実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）
職業家庭両立推進者（仕事と家庭の両立を図るための取組を企画・実施する業務を担当）を選任している。	<input type="checkbox"/> 2点	推進者の職名及び性別： <input type="checkbox"/> 制度の周知 <input type="checkbox"/> 制度見直し <input type="checkbox"/> 従業員への相談対応 <input type="checkbox"/> その他（ ）

Ⅱ 男女がともに働きやすい職場づくりの取組	小計	点	／10点
-----------------------	----	---	------

(1) 職場環境の改善

男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しをしている。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 職員へのお茶だし、会議準備等は各自で実施 <input type="checkbox"/> 社内清掃を当番制により実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）
男女の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。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 男女共同参画に関する研修会への参加と社内周知 <input type="checkbox"/> 男女共同参画に関する社内研修の実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）
社内の現状把握のため、従業員の意見を聞く場を設けている。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 意見交換会の実施 <input type="checkbox"/> 従業員アンケートの実施 <input type="checkbox"/> 個別面談の実施 <input type="checkbox"/> 相談体制の整備 <input type="checkbox"/> その他（ ）
年次有給休暇を取得しやすい工夫をしている。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 時間単位で取得可能 <input type="checkbox"/> 半日単位で取得可能 <input type="checkbox"/> その他（ ）

(2) セクシュアルハラスメントの防止

次の3項目について、社内に対策を講じている。（適合しない場合は認定できません。）		
セクシュアルハラスメント防止に関する方針（行為者に対する厳正な対処内容を含む。）を明確にし、従業員に周知している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 就業規則に規定 <input type="checkbox"/> セクハラ防止規程の整備 <input type="checkbox"/> セクハラ防止チラシの作成と社内周知（配布・掲示等） <input type="checkbox"/> その他（ ）
相談・苦情体制を整備している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 相談窓口の設置⇒ 男性 人（職名： ） 女性 人（職名： ） <input type="checkbox"/> 対応マニュアルを作成 <input type="checkbox"/> その他（ ）
セクシュアルハラスメントが生じた場合、適正な措置を講じるようにしている。（※プライバシーを保護するための措置、不利益取扱いの禁止を含む。）	<input type="checkbox"/> 2点	<input type="checkbox"/> 就業規則の規定による懲罰の適用 <input type="checkbox"/> 事実確認に基づく配置転換等の雇用管理上の措置 <input type="checkbox"/> その他（ ）

(3) 母性健康管理に関する措置

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する規定を定め、実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 就業規則に規定⇒ (<input type="checkbox"/> 有給 <input type="checkbox"/> 無給) <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> <input type="checkbox"/> 利用あり ⇒ 女性 人が利用
医師から受けた指示が守れるよう勤務時間の変更、休憩の延長等により適切な措置を行うための規定を定め実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 就業規則に規定⇒ (<input type="checkbox"/> 有給 <input type="checkbox"/> 無給) <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> <input type="checkbox"/> 利用あり ⇒ 女性 人が利用 (内容:)

Ⅲ 男女均等な能力活用の取組

小計	点
	/ 10点

(1) 募集・採用

役員や面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 募集・採用に関する研修に参加し、採用担当者へ情報を共有 <input type="checkbox"/> 採用担当者向けの社内研修を実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
採用決定に意見を反映できる立場（役員、面接・選考担当者等）に、男女を登用している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 男性 人 ⇒ (職名:) <input type="checkbox"/> 女性 人 ⇒ (職名:)

(2) 職域拡大

各業務に必要な知識、仕事の手順を明確化している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 業務マニュアル、手順書を整備 <input type="checkbox"/> その他 ()
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。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 資格取得費用を会社で負担 ⇒ (<input type="checkbox"/> 全額負担 <input type="checkbox"/> 一部負担) <input type="checkbox"/> 資格取得に向けた勉強会の実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
従業員の新たな職域への配置に備えて、受入れ所属の管理職研修や従業員の教育訓練を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 配置転換に備えた研修の実施 (外部研修への参加を含む) <input type="checkbox"/> 管理職研修の実施 (外部研修への参加を含む) <input type="checkbox"/> その他 ()

(3) 管理職登用

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。	<input type="checkbox"/> 1点	<input type="checkbox"/> 人事考課制度を設け、評価者研修を実施 <input type="checkbox"/> その他 ()
-------------------------------	-----------------------------	---

(4) 取組体制

経営トップ自らが取組の方針を明示し、男女均等な従業員の能力発揮を促進している。	<input type="checkbox"/> 2点	<input type="checkbox"/> 社内会議で表明 <input type="checkbox"/> 社内報に掲載 <input type="checkbox"/> その他 () 方針の内容をご記入ください。 []
取組について具体的な目標値を決めたり、実施計画を作成したりしている。	<input type="checkbox"/> 2点	<input type="checkbox"/> 従業員一人ひとりの育成計画を策定 <input type="checkbox"/> 女性管理職の育成計画を策定 <input type="checkbox"/> その他 ()

Ⅰ～Ⅲの計 (A)	点
-----------	---

IV その他の取組 (I~IIIの項目以外の取組)

小計 (B)

点

※ 男女共同参画の推進に有効な取組ごとに1点を、特に模範的な取組には2点を加算します。(上限: 37点-A)

過去3年間に男性の育児休業取得者がある。	<input type="checkbox"/> 1点	次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主(くるみん)に認定されている。	<input type="checkbox"/> 1点
子の看護休暇又は介護休暇を有給により付与している。	<input type="checkbox"/> 1点	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ている。(常時雇用する労働者が100人以下の企業のみ)	<input type="checkbox"/> 1点
配偶者出産休暇を有給により付与している。	<input type="checkbox"/> 1点	前記以外の取組(具体的にご記入ください。)	点数 点
鳥取県家庭教育推進協力企業制度による協定を締結し、取組を実施している。	<input type="checkbox"/> 1点		
ノー残業デーを実施している。	<input type="checkbox"/> 1点		

4 今後実施を予定している取組

小計 (C)

点

※ 男女共同参画の推進に有効な取組で、今後確実に実施が見込まれるものについて1点を、特に模範的な取組には2点を加算します。(上限: 37点-(A+B))

今後実施を予定している取組(具体的内容や実施予定時期等をご記入ください。)	点数
	点

合計 (A+B+C)

点

/37点

《当初申請と更新申請との取組比較概要》

当初 0 点 : 更新 0 点

■現在の取組状況		当初 0点/37点	更新 0点/37点
I 仕事と家庭の両立支援の取組		当初 0点/17点	更新 0点/17点
◎絶対必要事項(育児・介護休業法に沿った規則整備)		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
(1)育児休業制度			
A 過去3年間に制度利用者あり		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
①過去3年間以前を含めたこれまでの制度利用者の有無			
②過去3年間に制度を利用することが可能であった者の数		男性	人
		女性	人
(2)育児のための勤務時間の短縮等の措置			
A 6措置のうち3つ(H24.3以前:2つ)以上を制度化		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 6措置のうち3歳以上に適用する項目が1つ以上		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
C 過去3年間に制度利用者あり		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
①過去3年間以前を含めたこれまでの制度利用者の有無			
②過去3年間に制度を利用することが可能であった者の数		男性	人
		女性	人
(3)介護休業制度			
A 利用期間を「通算93日超」に拡大		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 過去3年間に制度利用者あり		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
①過去3年間以前を含めたこれまでの制度利用者の有無			
(4)介護のための勤務時間の短縮等の措置			
A 4措置のうち2つ以上を制度化		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 過去3年間に制度利用者あり		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
①過去3年間以前を含めたこれまでの制度利用者の有無			
(5)子の看護休暇制度及び介護休暇制度(H24.3以前:子の看護休暇制度のみ)			
A 子の看護休暇の対象年齢を小学校就学後に拡大、若しくは子の看護休暇又は介護休暇の休暇日数を5日(2人以上10日)超に拡大		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 過去3年間に制度利用者あり		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
①過去3年間以前を含めたこれまでの制度利用者の有無			
②過去3年間に制度を利用することが可能であった者の数		男性	人
		女性	人
(6)制度が利用しやすい職場づくり			
A 代替要員確保等の配慮		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 円滑な職場復帰への配慮		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
C 職業家庭両立推進者の選任		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
II 男女がともに働きやすい職場づくりの取組		当初 0点/10点	更新 0点/10点
(1)職場環境の改善			
A 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しの実施		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 男女の役割分担意識の解消に向けた従業員への意識啓発		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
C 社内の現状把握のために従業員の意見を聴取		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
D 年次有給休暇の取得促進のための工夫		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
(2)セクシュアルハラスメントの防止			
A セクハラ防止に関する方針の明確化と従業員への周知		} <input type="checkbox"/> 0点	} <input type="checkbox"/> 0点
B 相談・苦情体制の整備			
C セクハラが生じた場合の適切な対応			
(3)母性健康管理に関する措置			
A 保健指導や健康診査を受けるための時間の確保		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点
B 医師から受けた指示が守れるような適切な措置の実施		<input type="checkbox"/> 0点	<input type="checkbox"/> 0点

Ⅲ 男女均等な能力活用の取組		当初	0点/10点	更新	0点/10点
(1) 募集・採用					
A	役員や面接担当者への男女均等採用に関する研修の実施	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
B	採用決定に意見を反映できる立場への男女の登用	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
(2) 職域拡大					
A	各業務に必要な知識・手順の明確化	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
B	職域拡大のための知識・資格取得の支援	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
C	新人配置所属における管理職研修・職員教育訓練の実施	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
①新人配置所属における管理職研修・職員教育訓練の実施環境の有無					
(3) 管理職登用					
A	男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
①男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施環境の有無					
(4) 取組体制					
A	経営トップの取組方針明示。従業員の能力発揮を促進。	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
B	取組の具体的な目標値の決定や実施計画の作成	<input type="checkbox"/>	0点	<input type="checkbox"/>	0点
Ⅳ その他(加点したもののみ記載)		当初	0点	更新	0点
(当初)					
(更新)					

■ 今後実施を予定している取組(加点したもののみ記載)		当初	0点	更新	0点
Ⅰ 仕事と家庭の両立支援の取組		当初	0点	更新	0点
Ⅱ 男女がともに働きやすい職場づくりの取組		当初	0点	更新	0点
Ⅲ 男女均等な能力活用の取組		当初	0点	更新	0点

■ 認定委員会からの意見に対する対応状況	
認定委員会からの意見	対応状況

■ 書類審査段階で事務局より申請企業へ依頼した事項

【認定委員会からの意見】

- ① 職業家庭両立推進者の選任を検討いただき、社内での両立支援制度の利用促進に努めていただきたい。
- ② セクハラ相談窓口担当は、男女を配置していただきたい。
- ③ 母性健康管理に関する規定を就業規則に位置付けていただきたい。
- ④ 採用決定に意見を反映できる立場に男性だけでなく女性も登用していただきたい。
- ⑤ 女性職員の積極的な採用に努めていただきたい。
- ⑥ 女性職員の管理職登用に努めていただきたい。
- ⑦ 「Ⅰ仕事と家庭の両立支援の取組」の部門点数が5割に達していないことから、自社で実施可能な取組を制度として措置するなど、更なる取組の充実に努められたい。
- ⑧ 「Ⅲ男女均等な能力活用の取組」の部門点数が5割に達していないことから、自社で実施可能な取組を制度として措置するなど、更なる取組の充実に努められたい。

[]