

# 山県市女性活躍応援地域創出事業

## 成熟度別指標

# 1. 概要

			エクセレント企業 認定項目取得数
第1段階 (働きやすい企業)	経営基盤 + 労働環境整備	2項目 / 2項目 3項目以上 / 7項目	 ... 1~4項目
第2段階 (ワーク・ライフ・ バランス推進企業)	経営基盤 + 労働環境整備 + ワーク・ライフ・バランス推進	2項目 / 2項目 5項目以上 / 7項目 3項目以上 / 7項目	 ... 3~8項目 -----  &  ... 6~8項目
第3段階 (女性活躍推進企業)	経営基盤 + 労働環境整備 + ワーク・ライフ・バランス推進 + 女性活躍推進	2項目 / 2項目 5項目以上 / 7項目 5項目以上 / 7項目 1項目以上 / 3項目	 ... 4~8項目 -----  &  ... 8~11項目





... 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」認定制度の認定項目・基準と同様



... 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」認定制度の認定項目・基準を緩和

## 2. 認定項目・認定基準【経営基盤】

	認定項目	認定基準
経営基盤	経営者の自覚 	経営者自らが、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の大切さを理解し、社内に発信していること。 ※主たる事業所が山県市外にある企業・団体については、「経営者」に山県市内の事業拠点の責任者を含みます。
	取組の周知 	ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進への取組方針と支援体制を定め、全従業員に対して周知できていること。




…「山県市さくらカンパニー」の独自項目




### 3. 認定項目・認定基準【労働環境整備】

	認定項目	認定基準
労働環境整備	従業員ニーズの把握 	労働環境改善やワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍推進のために、年に1回以上、従業員のニーズを把握していること。
	職場研修 	ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進に関する従業員向けの社内研修を、年に1回以上実施していること。 ※全従業員対象が望ましいが、管理職や女性など、毎年対象を替えての実施でも可。また、社内研修のほか、異業種との交流会の開催も可。
	働きやすい職場環境 	女性が働きやすい環境を実現していること。 ※事務所・工場の備品・設備などについて、高さや重さを変えるなど、女性が働きやすい職場環境づくり。また女性が作業しやすい方法・やり方への変更や、工程の見直しなど。
	業務管理体制 	子供の発熱などの突発事態でも、円滑に業務を進められる業務管理体制があること。 ※複数担任制や業務マニュアルの整備などにより、従業員間で業務を共有化。
	相談しやすい職場づくり 	若手従業員や女性従業員が気軽に相談できる社内環境を整備していること。※相談相手として、相談となる窓口担当者や仕事の指導員、仕事のことや人間関係を相談できる先輩従業員などに任命。
	従業員の健康づくり 	従業員の健康づくりを支援する取組を実施していること。 ※食生活の改善や運動機会の提供、保健指導・特定保健指導（メタボリックシンドロームの改善）などの実施。
	インターンシップ 	インターンシップ（高校生以上の学生や主婦などの職場体験）を、年に1回以上実施していること。

## 4. 認定項目・認定基準【ワーク・ライフ・バランス推進】

	認定項目	認定基準
ワーク・ライフ・バランス推進	年休取得単位 	年次有給休暇を半日単位や時間単位で取得することができること。 (注) 時間単位については、5日以内で労使協定で定める必要がある。
	年休取得促進策 	年次有給休暇が取りやすい雰囲気をつくり、取得を促していること。 ※年休計画表の作成や、連続休暇取得状況の把握とチェックなどの実施。
	多様な休暇制度 	法定外の特別有給休暇制度を2種類以上設けていること。 ※特別有給休暇とは、年次有給休暇などの法定休暇とは別に利用できる休暇のこと。 【年末年始休暇や夏季休暇、結婚休暇、誕生日などの記念日休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、慶弔休暇、子の学校行事参加休暇、がん治療休暇、不妊治療休暇など】
	所定外労働時間削減 	所定外労働時間削減に向けた取組をしていること。 ※月に何日かノー残業デーを設ける、所定外労働のチェック体制を整える、勤務間インターバル制度を導入するなど。
	育児休業取得 	1年以内に育児休業の取得者がいること。ただし、対象者となる従業員がいなかった場合を除く。
	育児・介護復帰支援 	育児・介護休業をしている従業員がスムーズに職場復帰できるよう、研修・面談・教育訓練などを実施していること。 ※タイミングとしては、休業前、休業中、復帰の直後など。
	多様な働き方 	多様な働き方ができるよう、次のような制度を設けていること。 ※育児休業（2歳を超えるもの）や介護休業、短時間勤務制度（育児の場合は3歳以上）、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（育児の場合は3歳以上）、フレックスタイム制度（育児の場合は3歳以上）、在宅勤務、所定外労働の免除（育児の場合は3歳以上）など。

## 5. 認定項目・認定基準【女性活躍推進】

	認定項目	認定基準
女性活躍推進	キャリアアップ支援 	女性活躍推進のため、女性従業員の昇格やスキルアップの希望、働き方の要望などについてニーズを把握し、女性リーダー候補者を対象とした研修や透明性の高い人事評価などを実施していること。
	正社員登用 	3年以内に非正規（パートなど）の従業員に対して、正社員登用制度により実際に登用した実績があること。 ※対象者がいない場合は、短時間労働者（パート）・有期雇用労働者以外の非正規労働者も対象とする制度があれば可。
	女性活躍推進体制 	女性の昇格、スキルアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、担当者を任命し、年に1回以上取り組んでいること。