別紙様式１(第3条関係)

記入例１

**【事業者用】**

令和元年○月○日

一宮市男女ともにイキイキ自慢の取組応募用紙

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| (フリガナ)事業者名 |  | 代表者名 | ○○○○ |
| （株）△△△△ |
| 所在地 | 〒491－○○○○　一宮市本町△△　　　　　　　　　　　　　　　　　　　電 話　0586-○○-○○○○　　　　　　　　　　　　　　　　　F A X　 0586-△△-□□□□　　　　　　　　　　　　　　　　　E-mail |
| 業種内容 | 　 製造業 | 構成人員 | 女性　　10　人男性　　10　人全体　　20　人　　　 |
| 設　立 | 平成元　年　１月 |
| 連絡担当者 | □□□□ | 電 話　　　　　　　　　　　　　　　　F A X　　　　　　　　　　　　　　　　　E-mail | 0586-△△-△△△△0586-□□-□□□□ |

次の項目で該当するもの全てにﾁｪｯｸを入れてください。また、具体的な取組・実績等を記入してください。（裏面もあります）

|  |  |
| --- | --- |
| **●性別にとらわれない能力活用や女性の積極的活用の取組** | ﾁｪｯｸ欄 |
|  | 女性を管理職に登用している。（具体的な取組）・女性が持つ柔軟で多様な能力に着目し、積極的に女性を登用しており、体制整備により、○年に女性課長を○名登用した。 ・女性管理職の割合を、○年度までに○％以上にすることを目標としている。  | □ |
|  | 性別にかかわらず均等な機会を与え採用している。　H28年度採用人数　男性　○　人　女性　○　人　H29年度採用人数　男性　○　人　女性　○　人　H30年度採用人数　男性　○　人　女性　○　人　（具体的な取組）・新卒採用、中途採用ともに性別に関係なく募集・採用を行うとともに、採用担当者（面接者・説明者）に女性社員を含める等、より選考の中立性を確保している。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | □ |
|  | これまで女性（男性）が少なかった職域に女性（男性）を配置した。（具体的な取組）・企画や人事といった分野への女性の職域拡大について、積極的に取り組んでいる。・○○の配達及び設置など、以前までは男性が主に携わっていた仕事にも女性を配属することで、職域が拡大した。 | □ |
|  | 女性の再就職を受け入れている。（具体的な取組）・育児等を理由として退職した者に対し、一定の基準による再雇用制度が整備されている。 | □ |
| **●仕事と家庭生活、その他の活動との両立支援の取組** | ﾁｪｯｸ欄 |
|  | 育児・介護休業制度の取得実績がある。　H28年度取得実績　男性　○　人　女性　○　人　H29年度取得実績　男性　○　人　女性　○　人　H30年度取得実績　男性　○　人　女性　○　人　（具体的な取組・独自制度）・子が○歳に達するまで、育児休業を取得可能。・子が○歳に達するまで、1日最長○時間まで勤務時間を短縮可能。・介護休業は、最長○ヶ月取得可能。・介護短時間勤務は、1日○時間まで勤務時間を短縮可能。 | 　□ |
|  | フレックスタイム制や在宅勤務、短時間勤務等の柔軟な働き方ができるような取組を行っている。（具体的な取組）・ワークスタイルの多様化への対応として、フレックスタイム制度、テレワーク（在宅勤務）制度を○年より導入し、約○％にあたる合計○名が取得している。・リフレッシュ（ノー残業）デーを設けている。 | 　□ |
|  | 有給休暇の利用促進や残業時間を減らす取組を行っている。（具体的な取組）・総労働時間の削減に向けて、職場ごとに年、月単位で目標設定を行っている。 | 　□ |
|  | その他の取組（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 　　　 　　　）・ワークライフバランス関連資料を定期的に作成及び配付し、全従業員に対して、制度内容や活用方法等を説明している。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　□ |
| **●男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けた取組** | ﾁｪｯｸ欄 |
|  | セクシャル・ハラスメント等の相談窓口を設置している。（具体的な取組）・セクシャルハラスメントの防止のため、年代の違う複数の女性社員を相談員に任命し、女性社員が相談しやすい体制をとっている。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　□ |
|  | セクシャル・ハラスメント等防止のための研修、啓発等を行っている。（具体的な取組）・セクハラ防止ガイドラインを作成し、社員への周知徹底を図っている。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　□ |
|  | 自己申告制度等によって、配置希望を反映できる制度がある。（具体的な取組）・自己の能力や適性にあった配置希望を反映させるため、自己申告制度、社内公募制度等を導入している。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　□ |
|  | 職場環境の整備・改善を行っている。（具体的な取組）・分煙の実施、男女別休養室の設置など、男女ともに働きやすい職場環境の整備を推進している。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　□ |

備考　※　記載欄が不足する場合は、別紙に記載したものを添付してください。

※　事業者の概要、取組がわかる資料（パンフレット等）がありましたら添付してください。

※　詳しい取組内容をうかがうため、電話又は訪問させていただく場合があります。