

長野市男女共同参画優良事業者表彰認定チェックリスト

〔記入上の注意〕

- 1 特に指定のない限り、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間の実績を記載してください。
- 2 該当する項目へ記載または□(四角)にチェックを入れてください。

1 事業所の概要							
事業所名	フリガナ 名 称						
令和7年 4月1日現在 従業員数	従業員の構成	総従業員数 (正規職)		うち管理職数		非正規社員(外数)	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
	10 ～ 29 歳						
	30 ～ 39 歳						
	40 ～ 49 歳						
	50 ～ 59 歳						
	60 歳 以 上						
	計	0人	0人	0人	0人		
合 計	0人		0人		0人		
応募書類に関する問い合わせ先	所属		役職		氏名		
	電話番号			E-mail			

2 男女がともに育児・介護・看護のための短時間勤務、在宅勤務・フレックスタイム制やノー残業デーなど柔軟な働き方ができるように取り組んでいる			
(1) 過去3年間に育児休業、配偶者出産休暇、子の看護休暇、介護休業等の実績がある ☐			
↓ ア～オの実績をご回答ください			
ア 女性の育児休業	正規(名)	非正規(名)	
イ 男性の育児休業	正規(名)	非正規(名)	
ウ 配偶者出産休暇	正規(名)	非正規(名)	
エ 子の看護休暇	正規(名)	非正規(名)	
オ 介護休暇・休業	正規(名)	非正規(名)	
(2) 育児・介護中等の所定外勤務を制限している ☐			
(3) 年次有給休暇を取得しやすい工夫をしている (例:計画年休の取得, 業務を複数人で担当するなど休暇取得時の体制整備等) ☐			
(4) 過去3年間に繰上・繰下勤務、フレックスタイム、短時間、半日・隔日勤務などの利用者がいる ☐			
(5) 過去3年間に上記1～3のようなワーク・ライフ・バランスに関する制度を、経営トップや管理職が率先して利用した ☐			
(6) ワーク・ライフ・バランスについて、経営層や従業員に対する啓発・研修を行った ☐			
(7) ワーク・ライフ・バランスについての従業員ニーズを把握するため意識調査やアンケート調査などを実施した ☐			
(8) 従業員の地域活動や子の学校参観等の学校行事への参加を奨励している ☐			

3	男女がともに仕事と家庭等が両立しやすい施設等の取組(事業所内託児施設 育児費用の補助制度など)がある	
(9)	事業所内託児施設などがある	☐
(10)	育児・教育費用の補助などを行っている	☐
4	出産・育休後の職場復帰を支援する取組を行っている	
(11)	(出産後の)再就職を積極的に受け入れている	☐
(12)	過去3年間に出産後も継続して職場で働いている従業員がいる	☐
(13)	過去3年間に産休・育休中の情報提供等、職場へスムーズに復帰できるようにしている	☐
(14)	仕事と家庭等の両立を支援する宣言や方針を打ち出している	☐
5	性別にとらわれない従業員の能力開発や職域拡大への取組	
(15)	募集・採用について、性別にかかわらず、均等な機会を与えている	☐
(16)	性別ではなく、従業員それぞれの能力と適性に合った配置(業務の配分及び権限の付与を含む)をしている	☐
(17)	募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力を要件としたり、昇進にあたり転勤経験を要件としたり等、間接差別をしていない	☐
(18)	管理職に昇進した女性がいる。	☐
(19)	人事考課基準、昇進、昇格基準等を明確化し、従業員に周知している	☐
(20)	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	☐
(21)	非正規雇用労働者から正規雇用労働者へ転換する制度がある	☐
(22)	個人の能力に応じて非正規雇用労働者から正規雇用労働者になった従業員がいる	☐
(23)	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 (例:資格取得・通信教育への助成金、研修への派遣)	☐
(24)	これまで女性(男性)が少なかった職域に女性(男性)を積極的に配置した。	☐
6	女性の活躍推進への取組	
(25)	セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止策を定め、従業員に周知・啓発している	☐
(26)	セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談・苦情への対応体制を整備している (例:相談窓口の設置、対応マニュアルの作成等)	☐
(27)	母性保護など性差に応じた健康管理(乳ガン、子宮ガン検診等)の支援に取り組んでいる	☐
(28)	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し、医師等による指導項目を守れるようにしている	☐
(29)	婚姻・妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、育児休業・介護休業の請求・取得、母性健康管理措置等を理由とする解雇その他不利益な取扱いをしていない	☐
(30)	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、その計画に基づいた取組を実施している	☐
(31)	男女の固定的な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 (例:研修会の実施、資料の作成・配布等)	☐

- | | | |
|------|---|--------------------------|
| (32) | 男女が働きやすい職場環境のため、施設・設備(トイレ、休憩室、更衣室等)の改善を行っている | ☐ |
| (33) | 採用権限のある者に、男女両方を登用している | ☐ |
| (34) | 女性の採用拡大に計画的に取り組んでいる
(例:総合職, 専門職的な領域への採用等) | ☐ |
| (35) | 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の実施等) | ☐ |
| (36) | 方針決定の場(企画会議等)への女性の出席機会を拡大している | ☐ |

7 その他

上記1～6以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください

【例:リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、誕生日・結婚記念日等のアニバーサリー休暇がある】

【例:女性リーダー、女性社員が中心となっているプロジェクトがある】

(37)	
------	--