

1 女性の能力活用や職域拡大

(1) 下記を参考に、取り組まれていることを表面に記入してください。

- 【例】
- ・女性の採用枠の拡大または数値目標の設定
 - ・採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保
 - ・会社案内等で社内でも活躍している女性を積極的に紹介
 - ・モデルとなる女性の育成
 - ・女性の職域拡大
 - ・能力開発支援のための研修機会の拡大
 - ・女性従業員の資格取得を支援
 - ・女性の管理職候補生を対象とする研修の実施
 - ・女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励
 - ・女性の管理職（課長職以上）への積極的登用または数値目標の設定
 - ・昇進・昇格基準の明確化

(2) 令和7年10月現在、係長相当職以上に就いている人数を記入してください。

① 係長相当職の人数	女性	人	男性	人
② 課長相当職の人数	女性	人	男性	人
③ 部長相当職以上の人数	女性	人	男性	人

2 家庭生活と職業生活の両立支援

(1) 育児休業制度について

① 就業規則等に育児休業制度の規定がありますか。	はい	いいえ
② 育児休業を取得できる従業員は	正社員のみ	パート社員も含む
③ 育児休業の期間は	子が1歳に達するまで	その他（ ）
④ 育児休業制度利用者数(令和6年度)	女性 人	男性 人
⑤ 育児をしやすくするための制度がありますか。該当するものに○をしてください。 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度 ・始業時刻の繰り下げ、終業時刻の繰り上げ制度 ・フレックスタイム制度 ・所定外労働をさせない制度 ・その他（ ）		
⑥ その他、育児のために配慮していることがあれば、記入してください。		

(2) 介護休業制度について

① 就業規則等に介護休業制度の規定がありますか。	はい	いいえ
② 介護休業を取得できる従業員は	正社員のみ	パート社員も含む
③ 介護休業の期間は	最長3か月	その他（ ）
④ 介護休業制度利用者数（令和6年度）	女性 人	男性 人
⑤ 介護をしやすくするための制度がありますか。該当するものに○をしてください。 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度 ・始業時刻の繰り下げ、終業時刻の繰り上げ制度 ・フレックスタイム制度 ・所定外労働をさせない制度 ・その他（ ）		
⑥ その他介護のために配慮していることがあれば、記入してください。		

3 その他、男女が共同して参画することのできる職場づくり

下記を参考に、取り組まれていることを表面に記入してください。

- 【例】
- ・管理職や従業員の意識啓発研修の実施
 - ・セクシュアルハラスメント防止対策（セクハラ防止マニュアル作成等）
 - ・セクハラ相談体制の整備（相談窓口の設置等）

ありがとうございました。

<参考> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）関係

(1) 行動計画は策定していますか。	はい	いいえ
(2) 女性の活躍に関する情報を公表していますか。	はい	いいえ
① 情報公表は何を活用していますか。（複数選択可） ※ 該当するものに○を付けてください。	自社ＨＰ 厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース その他（ ）	
② 公表されている内容は何ですか。（複数選択可） ※ 該当するものに○を付けてください。	1 採用した労働者に占める女性労働者の割合 2 (1)採用における男女別の競争倍率又は (2)採用における競争倍率の男女比 3 労働者に占める女性労働者の割合 4 (1)男女の平均継続勤務年数の差異又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 5 男女別の育児休業取得率 6 一月当たりの労働者の平均残業時間 7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の 平均残業時間 8 年次有給休暇取得率 9 係長級にある者に占める女性労働者の割合 10 管理者に占める女性労働者の割合 11 役員に占める女性の割合 12 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 13 男女別の再雇用又は中途採用の実績 14 その他（ ）	

労働者数301人以上の事業主については、一般事業主行動計画の策定・情報公表が義務化されています。

ありがとうございました。