

※企業様ご自身の評価と審査会の評価に相違が生じることがあります。この評価表の点数のみで評価するものではありません。

項目	実 施 内 容	配点	チェック	チェックをつけた項目について、その内容を記述してください。
推進体制	1 女性の活躍促進に関する理念・方針などを定めている	3		
	2 会社の意思としてのメッセージが社内に向けてトップから発信されている	1		
	3 具体的なビジョン（目指す姿）が従業員に周知されている	1		
	4 （目標を達成するための）活動を推進する体制が作られている	1		
職場環境改善・風土	5 固定的性別役割分担意識を解消するための取組を実施している （例：お茶くみや雑用を性別に関係なく分担 等）	1		
	6 セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している	1		
	7 女性従業員間のネットワークづくりをしている	1		
	8 従業員の満足度や就業意欲を把握している	1		

項目	実 施 内 容	配点	チェック	チェックをつけた項目について、その内容を記述してください。
勤続年数の伸張	9 柔軟な働き方や、育児休業制度や介護休業制度を始めとしたワーク・ライフ・バランス(家事・育児・介護などの生活と仕事の両立)に関連した制度の利用・取得を促進している (例：在宅勤務、サテライトオフィス、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務 等)	1		
	10 業務の効率化や長時間労働の是正をしている (例：業務の見直し、業務分担の見直し、残業削減、休暇取得の促進 等) ＜チェックをつけた場合に記入してください＞ 一人当たりの年間残業時間 令和4年 時間 令和5年 時間 令和6年 時間	1		
	11 過去5年間に育児休業・介護休業取得者がいる ＜チェックをつけた場合に記入してください＞ 育児・介護休業取得者 (女性 人 、 男性 人) (過去5年間合計)	1		
	12 男女間(正規従業員)の平均勤続年数の差が平均(3.9年)以下である。 (男女間の平均勤続年数の差＝3.9年<厚生労働省「賃金構造基本統計調査」令和5年数値より>) ＜チェックをつけた場合に記入してください＞ 年(男性平均勤続年数 年、女性平均勤続年数 年)	1		
	13 男女間の賃金差異を把握し、対応している (例：公表、原因の分析 等) ＜チェックをつけた場合に記入してください＞ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合 全従業員 % 正規従業員 % 非正規従業員 %	1		

項目	実 施 内 容	配点	チェック	チェックをつけた項目について、その内容を記述してください。
採用拡大	14 女性(総合職、専門職的な領域)の採用拡大に計画的に取り組んでいる	1		
	15 女性(総合職、専門職的な領域)の採用割合に目標数値を設定している	1		
	16 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を実施 等)	1		
	17 選考方法に配慮している (例:面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施、性別にかかわらず公正な選考マニュアル等を作成、採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保 等)	1		
	18 女性が事実上満たしにくい採用条件を見直した(または、そのような条件がない) (例:身長、体重、体力や、転居を伴う転勤を要件としないこと 等)	1		

採用拡大	19	過去5年間に女性(総合職、専門職的な領域)の採用比率が増えている (または、女性の採用比率が30%以上ある) ＜チェックをつけた場合に記入してください。＞	1		
		女性採用比率 令和2年 % (人)			
		令和3年 % (人)			
		令和4年 % (人)			
		令和5年 % (人)			
		令和6年 % (人)			
20	個人の能力に応じて非正規(パート・アルバイト・登録スタッフ等)から正規雇用となった従業員がいる	1			
職域拡大	21	女性(正規従業員)の職域拡大に計画的に取り組んでいる	1		
	22	女性(正規従業員)の職域拡大に目標数値を設定している	1		
	23	安全や衛生面に配慮した、男女ともに使いやすい器具・設備等を導入している (例:トイレ・更衣室・休養室の整備 等)	1		
	24	男女(正規従業員)ともにあらたな職域に配置する際に教育訓練を行っている	1		
	25	非正規従業員(パート・アルバイト・登録スタッフ等)の能力を開発し向上させる取組がある	1		
	26	過去5年間にあらたに女性(正規従業員)を配置した部署がある (または、すべての部署に配置したことがある)	1		
管理職登用	27	女性の管理職(課長級以上)の登用に計画的に取り組んでいる	1		
	28	女性の管理職(課長級以上)の割合に目標数値を設定している	1		
	29	人事考課、昇進・昇格基準等が女性の管理職登用に直接的・間接的に不利になっていない	1		
	30	モデルとなる女性を社内報などで紹介している	1		
	31	男女ともに継続的な教育の機会が確保されている	1		
	32	過去5年間に女性の管理職(課長級以上)比率が増えている (または、女性の管理職比率が10%以上ある) ＜チェックをつけた場合に記入してください。＞	1		
		女性管理職者数 令和2年 % (人)			
令和3年 % (人)					
	令和4年 % (人)				
	令和5年 % (人)				
	令和6年 % (人)				

(4)女性の活躍推進のための積極的な取組み(配点1点×1、3点×1)

項目	実 施 内 容	配点	チェック	チェックをつけた項目について、その内容を記述してください。
33	国や都道府県の女性の活躍に関する認定または表彰等を受けている	1		
	女性の活躍推進のための独自の取組みを行っている	3		
34	・女性の活躍支援に関すること (若手女性社員向け研修の実施やメンター制度の導入 等) ・育児や介護との両立支援に関すること (育児・介護ともに法定を上回る社内規定の明記 等) ・女性特有の健康課題への支援に関すること (女性の健康に関する研修の実施 等)			