

キラリかさま優良企業認定審査基準（チェック表）

キラリかさま優良企業認定制度実施要綱（以下「実施要綱」という。）に定める「認定企業」の決定にあたっては、次の要件（1）～（3）に該当することを基準とし、実施要綱第10条に基づく審査会により認定を決定します。

事業者の取り組みにおいて、該当するものにチェックを入れて、申請書と合わせてご提出ください。

審　查　基　準	チ　エ　ツ　ク
(1) 女性の登用・育成その他女性活躍推進に向けた取組	\
<input type="checkbox"/> 女性管理職の登用	
<input type="checkbox"/> 女性のキャリアアップのための研修や資格取得に対する支援	
<input type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換	
<input type="checkbox"/> 産休・育休取得後の職場復帰の支援	
<input type="checkbox"/> 人事評価・昇進・昇格等の基準の明確化	
<input type="checkbox"/> イクボス宣言またはイクボスの取組	
<input type="checkbox"/> 女性によるプロジェクト・チームの設置等	
<input type="checkbox"/> 次世代育成支援対策推進法で定める行動計画を策定	
<input type="checkbox"/> 女性活躍推進法で定める行動計画を策定	
<input type="checkbox"/> 厚生労働省による「えるぼし企業」認定	
<input type="checkbox"/> 「茨城県女性が輝く優良企業」認定	
(2) 男女がともに働きやすい職場環境づくりのための取組	\
<input type="checkbox"/> 働きやすい職場環境づくりについて、取組み方針や目標を明確化	
<input type="checkbox"/> 男女の固定的な役割分担意識の解消のための取組（お茶だし、会議準備、掃除など）	
<input type="checkbox"/> 仕事内容や進め方の見直し、効率化を図るための取組	
<input type="checkbox"/> 職場優先意識や固定的な性別役割分担意識など、男女共同参画に関する意識啓発（研修）	
<input type="checkbox"/> 働きやすい職場づくりのための取組（アンケート、意見交換会、相談窓口など）	
<input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメントの事業主の方針明確化、周知啓発（就業規則への規定、周知）	
<input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメントの苦情・相談体制（窓口）の整備	
<input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメントに対する適切な対応（事実確認、必要な措置）	
<input type="checkbox"/> 妊娠婦が保健指導や健康診査を受けるための規定や措置	
<input type="checkbox"/> 労働基準法における母性健康管理のための措置 ① 産前・産後休業や制度等の周知啓発 ② 解雇制限（産前・産後休業期間及びその後30日間の解雇禁止） ③ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限、時間外労働、休日労働又は深夜業の制限 ④ 育児時間の取得（生後1年に達しない子を育てる女性は、30分間の育児時間を請求）	
<input type="checkbox"/> 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰	
<input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得促進	
<input type="checkbox"/> 半日単位・時間単位の休暇制度を設け、休暇取得促進	
<input type="checkbox"/> 連續休暇・リフレッシュ休暇制度の導入	
(3) 仕事と家庭、その他の活動を両立するための取組	\

○育児休業制度の措置	
○専業主婦（夫）がいる場合や、制度を上回る育児休業制度を導入 (制度の分割取得、育児休業者への有給制度の整備)	
○育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備	
① 男性の育児休業取得を促進する取組の実施	
② 育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知	
③ 育児休業中の代替要因の確保や業務内容、業務体制の見直し	
④ 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供	
⑤ 育児休業後における原職及び原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	
○小学校就学前の子どもを育てる従業員が利用できる措置	
① 短時間勤務制度	
② フレックスタイム制度	
③ 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度	
④ 所定労働時間を超えて労働させない制度（深夜業の制限含む）	
⑤ 子の看護休暇制度	
○子ども出生時における父親休暇の取得促進	
○育児などによる退職者についての再雇用特別措置	
○小学校就学前の子どもを育てる従業員が、子育てのサービスを利用する際に要する経費補助	
○出産費用給付などの経済的支援	
○育児休業基本給付金の支給	
○小学校就学前の子どもを育てる従業員が利用できる事業者内託児施設設置及び運営	
○介護休業制度の措置	
① 短時間勤務制度	
② フレックスタイム制度	
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
④ 所定労働時間を超えて労働させない制度（深夜業の制限含む）	
○ノー残業デーの導入	
○所定外労働時間削減のための取組	
○テレワーク（ITを利用した在宅勤務、直行直帰勤務）の導入	
○親の職場見学（子ども参観など）	
○地域貢献活動（地域における子育て支援活動への従業員の積極的参加の支援、自社と地域が連携した取組など）	
○企業内における家庭教育に関する学習機会の提供	
○インターシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進など	

- 不妊治療と仕事の両立のために従業員が利用できる措置
- ①不妊治療のための休暇制度（年次有給休暇を除く）
 - ②半日単位または時間単位の年次有給休暇
 - ③所定労働時間を超えて労働させない制度
 - ④時差出勤制度
 - ⑤短時間勤務制度
 - ⑥テレワーク

(4) いばらきダイバーシティ宣言への登録

登録日： 年 月 日 (※登録済の場合)

(5) その他男女共同参画推進のための取組を実施していること

○

○

○

※中小企業…製造業・建設業・運輸業の常時雇用従業員が300人以下、卸売業・サービス業は100人以下、小売業は50人以下。（中小企業基本法第2条第1項）