






■認定項目(4つの柱・20項目)

柱	項目	取組内容等
<1> 企業の取組姿勢 ・トップが方針を明示 ・女性活躍に取り組む 企業風土を形成	① 女性活躍に向けた取組方針の従業員への明示	(取組例) ・HPや社内報などに女性活躍の取組を掲載 ・企業HP内に女性活躍専用ページを設置 等
	② 職場の状況把握、課題分析・対応	(取組例) ・従業員へアンケートや聞き取りを実施 ・課題分析や課題解決に向けた話合いの場を設定 等
	③ トップ、リーダーの行動宣言	*兵庫県「わたしからアクション宣言」の実施 (誰もが自分らしく働ける職場づくりに取り組む行動宣言)
<2> キャリア形成支援 ・女性従業員が自らのキャリアデザインを考える機会を提供 ・女性活躍実現のための環境づくり ・従業員の声を聞く体制の構築	④ 女性のキャリアアップに向けた取組	(取組例) ・女性従業員向けのキャリア形成研修を実施及び外部セミナーへの参加(女性活躍、D&I等) ・メンター制度の導入、ロールモデルをHP等で発信 等
	⑤ 女性活躍に向けた職場の意識改革	(取組例) ・管理職向けの意識改革セミナー等の実施 ・男性の家事育児参加を促進する制度や取組 等
	⑥ 従業員の希望する働き方の応援	(取組例) ・従業員が希望するライフプランやキャリアデザインを実現する取組 ・働き方に関する従業員の希望を制度化 等
<3> 女性の登用促進 ・管理職に占める女性の割合を段階的に増やす ・技術職やデジタル分野等女性が少ない職種への採用を拡大 ・企業の取組を社内外に共有し、女性活躍への意識を広げる	⑦ 管理職(部長・課長級相当職)に占める女性の割合	※過去3年間の平均が産業別全国平均値以上
	⑧ 係長相当職に占める女性の割合	※過去3年間の平均が産業別全国平均値以上
	⑨ 正規雇用における女性採用比率	※前年度の正規雇用における女性採用比率が50%以上 または、過去3年間で同比率が増加している
	⑩ 女性登用等に関する取組を社内外に開示	(取組例) ・HPや社内報などに、女性登用率や採用比率を掲載 ・女性登用率の目標値や達成状況を社内外に開示等



柱	項目	取組内容等
< 4 > 女性の 定着促進	処遇・定着 ・男女の雇用環境の格差を是正 ・新卒者等の職場への定着を支援する仕組みの構築	⑪ 女性(正規従業員)の平均勤続年数 ※前年度の男性の平均勤続年数に対する女性平均勤続年数の割合が産業別全国平均値以上 (女性従業員のみ企業は女性の平均勤続年数が産業別全国平均値以上) 
	⑫ 賃金格差 (平均賃金の割合)	※前年度の男性の平均賃金に対する女性平均賃金の割合が全国平均値以上
	⑬ 非正規から正規への転換	※過去3年間に非正規から正規に転換した女性従業員がいる (女性職員が全員正規職員であればもちろんクリア) 
	⑭ 新卒者の職場定着に向けた取組	(取組例) ・管理職が定期的に面談を実施 ・人材育成の方針を定め、計画的に教育を実施する 等
多様な働き方の 支援 ・女性が希望に応じ働き方を選択できる制度の構築 ・多様な働き方を支える制度・体制の構築	⑮ 希望の職種・勤務地での配置	※過去3年間に、本人の希望に応じ、職務や勤務地を限定した従業員がいる
	⑯ 多様な働き方の実現	※過去3年間でテレワークや在宅勤務、フレックスタイムなど、場所や時間に捉われない働き方を実現した従業員がいる 
	⑰ 時間外労働 (正規従業員)	※前年度の正規従業員の法定時間外労働が月平均45時間未満
	⑱ 子育てや介護等のための休暇・休業制度の利用	※過去3年間に、子育てや介護、ボランティアのための休暇・休業制度を利用した従業員がいる
	⑲ 男性の育児休業取得	※前年度における男性育休取得率が全国平均値以上 
	⑳ 環境整備・経費援助 (従業員支援に関する県施策等とのリンケージ)	(取組例) ・事業所内に保育所や託児スペースを設置 ・男女別のトイレ・更衣室を設置 ・出産、育児に要する経費の援助 ・介護に要する経費の援助 ・不妊治療に要する経費の援助 ・ひとり親世帯に対する援助 ・奨学金の返還支援 ・「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」を取得 ・「ひょうご産業SDGs推進宣言」で目指すゴールに『ジェンダー平等の実現』を掲げている 等 

*⑮、⑲など、現在、対象者がいない企業については、制度を採用時や従業員に周知するなど活用に向けた積極性を評価する