

(別紙)

## かがわ女性キラサポ大賞 選考資料の記入方法

アピールポイントや取組み内容の記入例等 (※あくまで例であり、これに限るものではありません。)

→取組みの成果や実績等は出来るだけ数値を交えて記載してください。

※添付書類に個人が特定されるような項目がある場合は、伏せてから提出してください。(労働者の氏名等)

| アピールポイントや取組み概要                   | 具体的な取組み事例  | 添付書類  |
|----------------------------------|--|---|
| 育児休業及び介護休業の取得率増加                 | 育児休業及び介護休業制度の利用を社内報にて周知  | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・育児休業及び介護休業の対象者数、根拠資料<br>(育児・介護休業申出書の写し等)     |
| フレックスタイム制や短時間勤務制度等、柔軟な働き方に向けた取組み | 短時間正社員制度、テレワーク・在宅勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上・繰下等の多様な働き方制度の設置  | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・制度を利用した実績が分かる根拠資料<br>(出勤簿、タイムカード及び賃金台帳等)     |
| 女性活躍を推進するための独自の休暇制度の有無及び利用実績     | 育児・介護休業法の規定を上回る「家族看護休暇制度」の設置   | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・労働者数及びそれぞれの取得日数がわかるもの<br>(出勤簿、タイムカード及び賃金台帳等) |
| 年次有給休暇の取得状況及び取得を促進する取組み          | ・半日単位若しくは、時間単位有給休暇制度を導入<br>・有休の取得を推進するため、取得計画書を作成し部署で共有  | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・制度を利用した実績が分かる根拠資料                            |
| 所定時間外労働時間を削減するための取組み             | 毎週水曜日に「ノー残業デー」を設置  | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・取組みが分かる根拠資料                                  |
| 出産・育児等を機に離職した女性の再就職支援            | ・育児休業又は介護休業終了後、原則として原職又は原職相当職に復帰させることを就業規則、募集案内等への明記<br>・育児休業又は介護休業終了後の円滑な職場復帰のため、復職支援セミナー、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等の実施<br>・育児休業又は介護休業取得者の業務をカバーする労働者の処遇向上の取組 | ・制度要綱や労働者への周知文書等<br>・取組みが分かる根拠資料                                  |

(別紙)

## かがわ女性キラサポ大賞 選考資料の記入方法

**アピールポイントや取組み内容の記入例等** (※あくまで例であり、これに限るものではありません。)

→取組みの成果や実績等は出来るだけ数値を交えて記載してください。

※添付書類に個人が特定されるような項目がある場合は、伏せてから提出してください。(労働者の氏名等)

| アピールポイントや取組み概要  | 具体的な取組み事例   | 添付書類  |
|---|---|---|
| 女性の積極採用、将来を見据えた教育訓練、ロールモデル人材の育成及び非正規雇用の女性への対応等、採用から登用までの各段階の課題に応じた取組み | <ul style="list-style-type: none"><li>・女性の求職者を対象とした職場見学会を実施。</li><li>・女性のキャリアアップのための研修等や、女性が資格取得や自己啓発活動等を行う場合の支援。</li><li>・女性管理職の目標比率を定めて積極的な登用。</li><li>・女性の少ない・いない職種等への積極的な配置。</li><li>・非正社員から正社員への転換</li><li>・ロールモデルやメンター制度の導入</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・制度要綱や労働者への周知文書等</li><li>・制度を利用した実績が分かる根拠資料</li></ul> |
| 男性の意識改革及び固定的な性別役割分担意識の解消等、各種ハラスメントへの対策                                | <ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメント対策として労働者に対し研修を実施</li><li>・イクボス宣言や取組みの実施</li><li>・男性の育児休業等の取得を積極的に推進</li><li>・事業所での相談窓口の設置</li></ul>  |   |
| その他、女性活躍を推進するための独自の取組み  | <ul style="list-style-type: none"><li>・女性によるプロジェクト・チームの設置</li><li>・女性活躍推進のための組織の設置、担当者の明確化</li><li>・女性が使いやすい設備の導入や工程の見直し</li><li>・両立支援に関する認定・認証制度の取得、登録制度の活用等</li></ul>   |   |