

## 姫路市女性活躍推進企業表彰 審査基準

## 1 審査方法

- (1) 事務局である姫路市男女共同参画推進課（以下「事務局」という。）が、次に掲げる事前審査項目を満たすかどうかを確認し、通過した者のみを本審査の対象とする。

## 【事前審査項目】

- ① 市内に事業所を有する法人その他の団体（国・地方公共団体を除く）であること。
  - ② 姫路市女性活躍推進企業表彰要綱第2条に掲げるいずれかの取組を行っていること。
  - ③ 過去3年間において、関係法令に違反する重大な事実がないこと。
- (2) 事務局は、審査に先立ち応募企業等に対する個別ヒアリング等を実施し、審査のための基礎資料等を作成する
- (3) 審査は、姫路市男女共同参画審議会に設置する姫路市女性活躍推進企業表彰審査部会の会議を開催し、実施する。
- (4) 審査部会は、応募者が1者である場合でも開催する。
- (5) 審査は、2に掲げる審査項目に基づき、姫路市女性活躍推進企業表彰審査票（別表1）により、以下の基準で委員が個別に採点し、各項目の採点結果を合計（区分に応じて点数を1～3倍で計算）した点数をもって行う。

特に優れているもの	5点
優れているもの	4点
普通のもの	3点
劣っているもの	2点
著しく劣っているもの	1点

## 2 審査項目

### (1) 女性の活躍や登用にに関する具体的な方針（人事方針の策定、数値目標の設定等）

区分1 (3倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本方針、計画、目標値の内容、実績や成果等</li> <li>※一般事業主行動計画を添付</li> </ul>
-------------	--

### (2) 女性の活躍や登用にに関する具体的な取組及び環境整備の推進

#### ア組織体制・基盤等に関する項目

区分2 (2倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>トップが率先して取組を推進している。</li> <li>社内全体の意識改革を行うなど、全社的な取組として推進している。</li> </ul>
区分3 (2倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職層の理解促進と人材マネジメント力の強化に努めている。</li> <li>女性活躍を推進するための組織やグループ、担当者の配置等を行っている。</li> <li>経営者と従業員、上司と部下等、自由に意見を言える具体的な場を設けている。</li> </ul>

#### イ取組・制度等に関する項目

区分4 (2倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画的な女性の採用を行っている。</li> <li>女性社員のキャリア形成や職域拡大を意識した育成（研修、配置、処遇、メンター制度等）を行っている。</li> </ul>
区分5 (2倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様で柔軟な働き方の推進（テレワーク、在宅勤務、短時間勤務等）している。</li> <li>両立支援（育休後復帰支援、ベビーシッター利用補助等）の仕組みや制度を整えている。</li> </ul>

### (3) 各種の取組による成果、実績等

#### ア一般評価項目

区分6 (3倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職比率が高い、あるいは過去5（～10）年間の上昇が大きい。</li> <li>女性職員の比率が高い、あるいは過去5（～10）年間の上昇が大きい。</li> <li>平均勤続年数における女性／男性比が高い。（概ね7割程度以上）</li> <li>過去1年間に年360時間を超える時間外労働をしている従業員がいない。</li> <li>過去1年間に年10日以上有給休暇を付与される従業員のうち、取得日数が5日未満である従業員がいない。</li> </ul>
-------------	---

#### イ特別加点項目

区分7 (※)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア過去5年間に女性役員（経営者を含む）を登用している。</li> <li>イ過去5年間に男性の育休取得者がいる。</li> <li>ウ従業員数は101人以下であるが、一般事業主行動計画を策定している。</li> </ul>
------------	--

※ 実績があれば加点（ア・ウ：各5点、イ：10点）

### (4) その他

区分8 (2倍)	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記以外の取組についての評価</li> </ul>
-------------	--

## 3 表彰基準

審査票を集計した結果、原則、審査委員の平均得点が概ね70点以上となった企業を表彰対象とし、これらの企業を中心に、協議により表彰企業を決定する。

# 令和 年度 姫路市女性活躍推進企業表彰 審査票

[評価基準]

- 5: 特に優れているもの
- 4: 優れているもの
- 3: 普通のもの
- 2: 劣っているもの

【企業名】	【従業員数】 ( 101人以上 ・ 100人以下 )
-------	-------------------------------

評価  
(5段階)

## (1) 女性の活躍や登用に関する具体的な方針(人事方針の策定、数値目標の設定等)

① 基本方針、計画、目標値の内容、実績や成果等		× 3		15点満点中
小計				15点満点中

## (2) 女性の活躍や登用に関する具体的な取組及び環境整備の推進

### ア 組織体制・基盤等

②	トップが率先して取組みを推進している		× 2		10点満点中
	社内全体の意識改革を行うなど、全社的な取組みとして推進している				
③	管理職層の理解促進と人材マネジメント力の強化に努めている				
	女性活躍を推進するための組織やグループ、担当者の配置等を行っている		× 2		10点満点中
	経営者と従業員、上司と部下等、自由に意見を言える具体的な場を設けている				
小計					20点満点中

### イ 取組・制度等

④	計画的な女性の採用を行っている		× 2		10点満点中
	女性社員のキャリア形成や職域拡大を意識した育成(研修、配置、処遇、メンター制度等)を行っている				
⑤	多様で柔軟な働き方の推進(テレワーク、在宅勤務、短時間勤務等)をしている				
	両立支援(育休後復帰支援、ベビーシッター利用補助等)の仕組みや制度を整えている		× 2		10点満点中
小計					20点満点中

## (3) 各種の取組による成果、実績等

ワーク・ライフ・バランスに関する2項目を追加

### ア 一般評価項目

⑥	女性管理職比率が高い、あるいは過去5(～10)年間の上昇が大きい		× 3		15点満点中
	女性職員の比率が高い、あるいは過去5(～10)年間の上昇が大きい				
	平均勤続年数の女性／男性比が高い(概ね7割程度以上)				
	過去1年間に年360時間を超える時間外労働をしている従業員がいない				
	過去1年間に年10日以上(有給休暇)が付与される従業員のうち、取得日数が年5日未満の従業員がいない				
小計					15点満点中

### イ 特別加点項目(実績がある場合のみ加点)

⑦	過去5年間に女性役員(経営者を含む)を登用している				5点
	過去5年間に男性の育休取得者がいる				10点
	従業員数は100人以下であるが、一般事業主行動計画を策定している				5点
小計					(最大20点)

## (4) その他

⑧	上記以外の取組について		× 2		10点満点中
小計					10点満点中

総計					100点満点中
----	--	--	--	--	---------

### (講評)

ご署名

女性活躍推進企業表彰応募用紙（自薦・他薦）

■企業情報等

事業所名	ふりがな	代表者名	ふりがな
所在地	〒	電話番号	
		FAX 番号	
		E-mail	
業種 (事業内容)		設立年月日	
従業員数	男性 (うち非正規社員	人	女性 (うち非正規社員
		人	人)
記入者 (担当者)	ふりがな	所 属	
	TEL	E-mail	

■女性活躍等に関する基本方針、計画等

名称	
内容等 (目標値等がある場合は併せて記載してください)	
女性活躍推進法に規定する 一般事業主行動計画	<input type="checkbox"/> 策定済み <input type="checkbox"/> 策定していない (策定済みの場合、計画を添付願います)

■女性役員等の登用状況

	役 員	管理職	監督職 (係長・主任等)	全従業員	平均年齢	平均勤続年数
① 男性	人	人	人	人	歳	約 年(a)
② 女性	人	人	人	人	歳	約 年(b)
③ 合計	人	人	人	人	歳	約 年(c)
②/③	%	%	%	%		(b)/(a)

■推薦者（自薦の場合は記入不要です。）

事業者名	ふりがな	代表者名	ふりがな
所在地	〒	電話番号	
		FAX 番号	
担当者名	ふりがな	所 属	
	TEL	E-mail	

○裏面の記入もお願いします。

■女性登用等に関する実績等（該当する項目全てに☑してください。）

【組織体制・基盤等】

- トップが率先して取組を推進している。
- 社内全体の意識改革を行うなど、全社的な取組として推進している。
- 管理職層の理解促進と人材マネジメント力の強化に努めている。
- 女性活躍を推進するための組織やグループ、担当者の配置等を行っている。

【取組・制度等】

- 計画的な女性の採用を行っている。
- 女性社員のキャリア形成や職域拡大を意識した育成（研修、配置、処遇等）を行っている。
- 多様で柔軟な働き方の推進（テレワーク、在宅勤務、短時間勤務等）をしている。
- 両立支援（育休後復帰支援、ベビーシッター利用補助等）の仕組みや制度を整えている。
- 各種の制度が利用できる職場風土である。

【効果・実績等】

- 女性管理職比率が高い、あるいは過去5～10年間の上昇が大きい。
- 女性職員の比率が高い、あるいは過去5～10年間の上昇が大きい。
- 平均勤続年数の女性／男性比が高い。（概ね7割程度以上）
- 過去1年間で、年360時間を超える時間外労働をしている従業員がいない
- 過去1年間で、年10日以上有給休暇が付与される従業員のうち、取得日数が年5日未満である従業員がいない
- 過去5年間に女性役員（経営者を含む）を登用している。
- 過去5年間に男性の育休取得者がいる。

■上記の実績について、具体的な取組内容等を記載してください。（別途資料等添付可）  
また、上記以外で女性活躍に向けた特色ある取組がある場合、この欄に記載してください。

■表彰履歴等

女性活躍や男女共同参画に関する受賞歴がある場合、表彰名・時期等を記載してください。