

平成28年度 素敵にたかまつ 女性活躍企業表彰制度実施要領

(目的)

第1条 この要領は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、女性活躍推進に積極的に取り組んでいる市内企業等を表彰（以下「表彰」という。）することにより、企業等における女性活躍推進に関する取組状況の「見える化」を促進し、女性活躍の加速化を図ることを目的とする。

(表彰の対象)

第2条 表彰対象は、市内に本店又は主たる事業所を置く企業等であって、女性活躍推進法第8条の規定により、一般事業主行動計画の策定義務がない、常時雇用する従業者（期間を定めて雇用される者及び季節的業務に雇用される者を除く。）の数が300人以下のもののうち、女性活躍推進における次のいずれか複数に取り組んでおり、その内容が他の企業等の参考となると認められるものに対して行うものとする。

- (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）がある。
- (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を推進している。
- (3) 女性の管理職比率が上昇している、役員に女性を登用しているなど、各種の取組による成果、実績等がある。
- (4) 女性の活躍や登用に関する現状、方針、取組内容を具体的に開示している。
- (5) 表彰する年度において、本市主催の男女共同参画のイベント、セミナーへの参加実績がある。
- (6) その他、女性の活躍や登用に関する先進的な取組を実施している。

2 表彰の対象企業等は公募することとし、自薦他薦を問わないものとする。

3 表彰を受けようとする企業等又は表彰にふさわしい企業等を推薦しようとするものは、平成28年度 素敵にたかまつ 女性活躍企業表彰（申込・推せん）書（別記様式）に必要書類を添付して、市長に提出しなければならない。

(募集期間)

第3条 平成28年11月1日（火）～11月30日（水）

(実地調査)

第4条 市長は、前条第2項の申込・推せん書が提出された場合は、当該企業等の女性活躍推進の取組等について必要な調査を行うこと、又は報告を求め

ることができるものとする。

(表彰の方法及び時期)

第5条 表彰は、毎年1回、市長が表彰状及び記念品を贈り、これを行うものとする。

(会議の設置)

第6条 第2条第2項による申込・推せんのあった企業等のうちから、表彰対象となる企業等の選考に関する意見を、高松市男女共同参画推進懇談会（以下「懇談会」という。）から聴取するものとする。

(会議の組織等)

第7条 会議の組織、運営については、「高松市男女共同参画推進懇談会設置要綱」に規定によるものとする。

(表彰を受けた企業等の公表)

第8条 表彰を受けた企業等の名称及びその取組内容等については、原則、高松市広報等に掲載し、公表するものとする。

(委任)

第9条 この要領に定めるもののほか、必要な事項は、市長が定める。

#### 附 則

この要領は、平成28年11月1日から施行する。

(宛先) 高松市長

(提出者)

所在地

企業名・  
代表者名

連絡先 電( ) -

平成28年度 素敵にたかまつ 女性活躍企業表彰(申込・推せん)書

たかまつ女性活躍促進事業表彰制度実施要綱に基づく表彰を受けたいので、  
同要綱第2条第2項の規定により次のとおり 申し込めます。 推せんします。

(ふりがな) 事業所・企業名		
代表者 職氏名		
所在地	〒 -	
業種		
事業内容 (具体的に)		
従業者数	人	男性 人(正社員 人 その他 人)
		女性 人(正社員 人 その他 人)
担当者 職氏名		
連絡先	電話番号	
	FAX番号	
	メールアドレス	

◆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)

◆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・具体的な方針等】

経営者が率先して取組みを推進している。

社内全体の意識改革を行うなど、全社的な取組み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。

企業の経営方針等に女性の活躍や女性の採用にあたっての女性比率の目標を掲げている。

【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。

過去3年以内に、非正規職員(パート、アルバイト等)から正規職員となった女性職員がいる。

30歳以上の中途採用を行っている。

両立支援(育休休業、介護休業等)の仕組みや制度を整え特別な配慮をしている。(勤務時間短縮・時差出勤、時間外労働軽減・免除、フレックスタイムの導入等)

育児・介護休業の代替要員を確保している。

次世代育成や両立支援等に関す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年間の上昇が大きい。(H 年 % → H 年 %)

女性職員の比率が高い、あるいは過去5年間の上昇が大きい。(H 年 % → H 年 %)

女性の平均勤続年数が男性の7割以上の水準にある。

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年間に男性の育児休暇取得者がいる。

過去2年間に労働時間の短縮を実施した。

【情報開示】

女性登用に関する現状、方針、取組内容を具体的に社内に開示している。

女性登用に関する現状、方針、取組内容を具体的に社外に開示している。

**【その他】**

女性活躍や登用に関する先進的な取組について記載してください。

**◆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)**

--

**◆表彰履歴等(該当する項目全てに☑してください)**

関連の表彰歴	<input type="checkbox"/> 高松市子育て支援中小企業等表彰(高松市) <input type="checkbox"/> かがわ女性キラサポ大賞(香川県) <input type="checkbox"/> ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰(香川県)
労務管理、労働災害、 労働関係法令違反等	<input type="checkbox"/> 有(内容: ) <input type="checkbox"/> 無