

様式第1号（第2条関係）

令和4年●月●日

（宛先）高松市長

所在地 香川県高松市●町■丁目▲番★号
名称 株式会社 高松市
代表者名 高松 一郎

確認書

令和4年度素敵にたかまつ女性活躍企業等認定制度実施要領に規定する素敵にたかまつ女性活躍企業等認定を申請するに当たって、下記の事項を満たすことを確認しました。

なお、申請に当たり、私が代表権を有する法人の市税の納付状況について確認することについて同意します。

記

- 自己又は自己の役員等は、次の各号のいずれにも該当しません。
 - 暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号）に規定する暴力団をいう。）
 - 暴力団員（同法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。）
 - 暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有すると認められる者
- 当社は、次の各号のすべてを満たします。
 - 市税等の滞納がない。
 - 法令等の社会的規範を遵守している。

※代表者印を押印しない場合は、下記の記載が必要です。

責任者（部署名・氏名 代表取締役 高松 一郎

担当者（部署名・氏名） 広報担当 高松 松子

連絡先

●●●-●●

（宛先） 高松市長

どちらかに○をつけてください。

所在地 香川県高松市●町■丁目▲番★号
 名称 株式会社 高松市
 代表者名 高松 一郎

素敵にたかまつ女性活躍企業等認定（新規・更新）申込書

令和4年度素敵にたかまつ女性活躍企業等認定制度実施要領に基づく認定を受けたいので、同要領第3条の規定により次のとおり申し込みます。

（ふりがな） 事業所・企業名	かぶしがいしゃ たかまつし 株式会社 高松市		
所在地	〒●●●●-●●●● 香川県高松市●町■丁目▲番★号		
設立年	明・大	昭	平・令 15年
業種	小売業		
事業内容 （具体的に）	盆栽の販売等 「従業員数」に役員は含みません。		
従業員数	35人	男性	17人（正規 11人 非正規 6人）
		女性	18人（正規 10人 非正規 8人）
担当者 職氏名	高松 松子 広報担当		
連絡先	電話番号	●●●●-●●●●	FAX番号
	メールアドレス	▲▲▲@▲▲▲▲.jp	

◆女性役員等の登用状況

	役員	従業員				
		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	3人	3人	3人	17人	43.9歳	約14年（a）
② 女性	1人	3人	5人	18人	51.4歳	約17年（b）
③ 合計	4人	6人	8人	35人	47.8歳	約15.6年（c）
②／③	25%	50%	62.5%	51.4%	—	(b)/(a) 1.21

平均年齢、平均勤続年数の内訳が分かる資料を添付してください。

◆＜認定要件＞

分類Ⅰ～Ⅳの各実施内容のうち、分類Ⅰ・Ⅳは各分類に1つ以上、分類Ⅱ・Ⅲは各分類に2つ以上の取組を実施しており、かつ申込企業が該当する全項目の半数以上の取組を行っていること。

【認定項目】

分類	実施内容	取組 チェック	提出書類
Ⅰ. 職場風土の改善及び推進体制の改組	1 経営者が率先して取組を推進している。		・社内報等の写し 理念、方針 など
	2 女性の活躍、担当者		組織図、社内規定、活動を推進する部署がわかるもの
	3 ハラスメント防止のための取組を実施している。	■	・研修概要など実施内容がわかるもの
Ⅱ. 働きやすい職場環境	4 多様で柔軟な働き方の推進をしている。(テレワーク、在宅勤務、時差出勤、フレックスタイム制度、短時間勤務等)	■	・就業規則、社内報、掲示物など制度がわかるもの。あわせて、実績が分かるもの
	5 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、特別な配慮をしている。	□	・社内報、掲示物など制度がわかるもの
	6 法律で定められている育児休業・各種休暇制度及び企業独自の休業制度等について、社内に周知している。	■	・社内報、掲示物など周知内容、方法が分かるもの
	7 業務の効率化や長時間労働の是正(月平均残業時間4.5時間未満)、年次有給休暇取得の促進をしている。	■	・取組内容、実績がわかるもの。
	8 過去5年間、育児休業・介護休業の取得者がいる。	■	・実績がわかるもの
	9 育児・介護休業の代替要員を確保している。	□	・取組内容がわかるもの
(採用・職域拡大・管理職登用) Ⅲ. 女性の活躍推進	10 計画的な女性の採用を行っている。(※注)	■	・募集資料など、取組内容がわかるもの
	11 非正規雇用から正規雇用となる制度がある、または過去5年以内に事例がある。	□	・就業規則、過去の実例 など
	12 女性のキャリア形成や職域拡大を意識した研修を行っている、又は積極的に外部の研修に参加させている。	■	・研修概要など
	13 女性管理職の比率が15%以上、あるいは過去5年間で10%以上、上昇している。	□	・実績がわかるもの
	14 女性の平均勤務年数が男性の7割以上の水準にある。(※注)	□	・登用状況がわかるもの
	15 女性の比率が45%以上、あるいは過去5年間に10%以上、上昇した。	■	・登用状況がわかるもの
	16 ハード面での環境整備、男女がともに使いやすい器具、設備を導入している。(トイレ、休憩室、更衣室の整備等)	■	・実績がわかるもの
情報公開 Ⅳ. 17 女性の登用に関する現状・方針・取組等を具体的に開示している。	■	・開示状況がわかるもの	

どの認定項目・実施内容についての提出書類なのか分かるように、メモや付箋書き等をしてください。

(※注) この項目については、従業員が女性のみの企業・団体においては認定項目対象外とする。

表彰の参考となりますので、具体的に記載してください。

◆該当する認定項目の取組についてアピールポイントを記載してください。

I 推進体制及び職場風土の改善

(例)

- ・女性の活躍推進について、社内掲示板、社内報等で、従業員に対し周知啓発している。
- ・ハラスメント防止のための意識啓発や相談窓口を設置している。

II 働きやすい職場環境

(例)

- ・独自の育休・産休ガイドブック等を作成し、育児休業取得を積極的に呼びかけており、昨年度は3名の男性社員が取得した。
- ・管理職は、残業の多い従業員と面談を行い、業務内容の整理を行っている。
- ・昨年度の一人当たりの年次有給休暇の取得率は、70%を超えている。
- ・時差出勤やテレワークを導入し、柔軟な働き方を推進している。(現在〇名が利用)

III 女性の活躍推進(採用・職域拡大・管理職登用)

(例)

- ・若年者も積極的に役職に登用することで、女性管理職の登用に向けた土台作りに取り組んでいる。
- ・これまで男性中心だった経営者向けの勉強会に、今年度は女性社員が〇名参加することで、女性のキャリア形成や継続就業を促している。
- ・メンター制度を導入し、管理職や新規業務について際に精神面でのバックアップを図っている。

◆その他、女性活躍や登用に関する先進的な取組があれば記載してください。

(例)

- ・正社員への転換希望者が申し出やすいように、定期的に非正規社員への聞き取りの場を設けている。
- ・従業員数が100人以下のため、努力義務となっている一般事業主行動計画を策定し、女性の管理職を〇名以上増加させることを目標として取り組んでいる。
- ・経営者が「イクボス宣言」を行い、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進に努め、自らも積極的に取り組んでいる。

◆表彰履歴等

国や都道府県の女性活躍に関する認定又は表彰等受賞歴	(国) えるぼし認定 三ツ星 (県) かがわ女性キラサボ宣言
労務管理、労働災害、労働関係法令違反	<input type="checkbox"/> 有(内容:) <input checked="" type="checkbox"/> 無

