

応募用紙 (均等推進企業部門)

応募年の1月1日現在としてご記入ください

事業所ごとではなく、企業全体についての状況をご記入ください

太い黒枠の中に、○、数字又は該当する内容をご記入の上、自己採点を行ってください

記入時点 年 月 日現在

企業名	業種				
所在地	〒 都・道・府・県				
記入担当者	(氏名)	(所属部署)			(内線)
労働者数	総計	正社員	パートタイム労働者 注1	派遣労働者	その他(契約社員等)
	女性	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人
	計	人	人	人	人
応募自己採点結果	ア~オ	の計	点 / 41点	カ	項目 / 3項目
均等法、育・介法、次世代法の義務規定違反の有無 注2	有・無	労働関係法令の重大な違反の有無 注3	有・無	その他の法令上又は社会通念上の問題の有無 注4	有・無
過去の受賞の有無(あれば該当賞に○)及び受賞時期	(有・無)	均等推進企業表彰又は部門における受賞歴 大臣最優良賞 (平成 年度) 大臣優良賞 (平成 年度) 大臣努力賞 (平成 年度) 労働局長優良賞(平成 年度) 労働局長奨励賞(平成 年度) 労働局長賞 (平成 年度) 女性少年室長賞(平成 年度)			

(1) 御社のポジティブ・アクションの取組状況について

① ポジティブ・アクションとして取り組むことについての企業の方針が明確になっていますか。

明確になっている	、	明確になっていない
(その方法)

注5

② 取組体制

(1)②

ア

点 / 6点



②1	取組の推進担当者を決めたり、プロジェクトチーム等を設けるなど、社内に推進体制をつくっている	
②2	社内の現状を把握するために、社内を対象としたアンケートや意識調査等を実施したり、意見交換の場を設けている	
②3	取組の具体的な実施計画を作成している	
②4	取組計画や推進方法に関するアドバイスを得るために、社外の研修を受けたり、専門家の話を聞くなどしている	
②5	取組の方針や実施状況等について、全社的に周知するための工夫を行っている	
②6	その他注6()	

(2) 御社が実施しているポジティブ・アクションの取組内容について

過去3年以内に取り組んだ、または現在取り組んでいる事項について、〈取組目標〉、〈取組内容〉についてそれぞれご記入ください。

① 採用拡大(A)

〈取組目標〉

注7, 8, 9

(2)① イ 点 / 9点

〈取組内容〉

A1	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定		※-6-
A2	役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施		
A3	男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成		
A4	採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保		
A5	事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し		
A6	女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施		※-6-
A7	女性の応募を促すために、求人先に女性の多い学校、学科等を含める		
A8	女性の応募を促すために、会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介		
A9	その他注6()		

② 職域拡大(B)

〈取組目標〉

注7, 8, 10

(2)② ウ 点 / 8点

〈取組内容〉

B1	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の職域拡大に関する数値目標を設定		※-6-
B2	男女ともに使いやすい器具、設備等の導入(例:トイレの整備、営業車をAT車へ変更等)		
B3	各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化		
B4	自己申告制度、社内公募制度、FA(フリーエージェント)制度等の導入		
B5	新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援(通信教育の補助等)		
B6	対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明をおこなう等の配慮		
B7	女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をする(例:女性の受入れ経験)		
B8	その他注6()		

③ 管理職登用(C)

〈取組目標〉

注7, 8, 11

(2)③ エ 点 / 11点

〈取組内容〉

C1	これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定		※-6-
C2	これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、労働者全員に周知		
C3	男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施		
C4	出産や育児による休業がハンディにならない(育休等一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能)ような人事管理制度、能力評価制度を導入		
C5	広域転勤などの事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し		
C6	キャリア形成についての相談体制を整備		
C7	管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成		※-6-
C8	各種研修、教育機会への女性の参加を奨励		
C9	昇進・昇格試験の受験を女性に奨励		
C10	モデル(模範)となる女性の育成及び提示		
C11	その他注6()		

④ 職場環境・職場風土の改善(D)

(2)④ 点 / 7点
 才

〈取組内容〉

D1	電話対応、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女ともに分担するよう取り決める	7点
D2	女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする(例:会議等で女性に発言や提案を求める等)	7点
D3	女性の定着を促す配慮をする(例:労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等)	7点
D4	実質的に男性に有利となっている制度や運用の見直し(例:各種手当での支給基準等)	7点
D5	男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成	7点
D6	女性労働者間のネットワーク作り(例:交流フォーラムの開催、ホームページの開設等)	7点
D7	その他注6()	7点

⑤ ①～③の(※)の取組について

上記①～③の(「取組内容」)のうち、「A1」、「A6」、「B1」、「C1」、「C7」に取り組んでいると○がついた場合にお聞きます。

その取組は、女性労働者の割合が4割を下回っている雇用管理区分に対するものですか？

4割を下回る区分である、下回らない区分である

(3) 御社のポジティブ・アクションの取組成果について

A～Cの3項目について、ポジティブ・アクションに取組後、直近3年間以上の成果があれば○をつけてください。また、成果について、数的変化を(状況)に、数字には表れていない効果があった場合には(その他の成果)に具体的にご記入ください。

(3)合計 項目 / 3項目
 力

① 採用拡大(A)

成果の有無	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の採用人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-------	---	-----

〈採用状況〉

採用区分	性別	平成 年			平成 年			平成 年		
		応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%	応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%	応募者数 (a)人	採用者数 (b)人	採(b) 応(a)%
	女性									
	男性									
	女性									
	男性									
	女性									
	男性									
年計	女性									
	男性									
	女性 比率	%	%	/	%	%	/	%	%	/

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・新規学卒者、中途採用者の別は問いません

・採用区分とは、職種別であれば「営業職」、「技術職」等、コース別であれば「総合職」、「一般職」等、雇用形態別であれば、「正社員」、「契約社員」、「パートタイマー」等、採用人数の多い区分から4つまでを記入してください。

・応募者数は、原則として、男女別の人数が把握できる段階での人数を記入してください。

〈その他の成果〉

注8, 13

[Blank box for other results]

② 職域拡大(B)

成果の有 無	これまで女性の少なかった職域・業務において、女性の人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-----------	---	-----

〈配置状況〉

年	部門名						その他
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%
年	女性	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%	%

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・部門名欄には、総務・広報部門、営業部門、製造部門等、正社員数の多い部門順に記入し、書ききれない場合は、その他の欄に残りの部門をまとめて記入してください。

〈その他の成果〉

注8, 13

③ 管理職登用(C)

成果の有 無	これまで女性の少なかった役職に登用される女性の人数(比率)が増えた(ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況)	注12
-----------	---	-----

〈管理職の状況〉

対象年月日		係長クラス	課長クラス	部長クラス	左記 計	役員
平成 年 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%
平成 年 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%
平成 年 1月1日	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	女性比率	%	%	%	%	%

注：・女性比率＝女性人数÷(男性人数＋女性人数)×100

・1月1日現在の人数が不明な場合は、何月何日現在の人数であることを明記してください。

・支店等の出先機関の管理職については、本社の役職に置き換えて記入してください。

・例えば、「係長」ではないが、係長と同等の職能資格上の格付けの者であれば「係長クラス」とみなします。(他の役職についても同様)

〈その他の成果〉

注8, 13

(4) 御社の雇用管理状況について

① 御社の産業分類(中分類)をお答えください。 注14

--

②～⑧のうち「0点」の数

	個
--	---

⑨の点数

	点
--	---

3点

② 正社員に占める女性割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

女性割合	%

0点	平均並(平均値×0.9)より低い
1点	平均並以上

③ 女性正社員の平均年齢と男性正社員の平均年齢の差は何歳ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

男女間平均年齢差	歳

0点	平均並(平均値+1歳)より大きい
1点	平均並以下

④ 女性正社員の平均勤続年数は何年ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

平均勤続年数	年

0点	平均並(平均値-1年)より短い
1点	平均並以上

⑤ 女性正社員と男性正社員の平均勤続年数差は何年ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

男女間平均勤続年数差	年

0点	平均並(平均値+1年)より大きい
1点	平均並以下

⑥ 採用区分を通して、直近3か年の、女性の応募者数に対する採用者数の割合は何%ですか。また男性に比べてどうですか。

女性の採用割合	%

0点	男性並(男性の平均×0.9)より低い
1点	男性並以上

⑦ 採用区分を通して、直近3か年の採用者全体に占める女性の割合は何%ですか。

○ コース別採用を行っている企業について、割合は何%ですか

採用者の女性割合	%

0点	総合職採用者の女性割合が10%未満
1点	総合職採用者の女性割合が10%以上

○ コース別以外の企業について、女性雇用者割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

採用者の女性割合	%

0点	平均並(平均値×0.9)より低い
1点	平均並以上

⑧ 部門毎の女性割合はどのくらいですか。また自社正社員全体の女性割合に比べてどうですか。

0点	女性割合が0%の部門がある
1点	全部門とも、女性社員がいる

⑨ 管理職に占める女性割合は何%ですか。また全国(産業別)平均に比べてどうですか。

各女性割合		
係長クラス	課長クラス	部長クラス

0点	係長クラスの女性割合が平均並(平均値-0.5)より低い
1点	係長クラスの女性割合が平均並以上

0点	課長クラスの女性割合が平均並(平均値-0.5)より低い
1点	課長クラスの女性割合が平均並以上

1点	部長クラス以上の女性がいる
----	---------------

記入上の注意（均等推進企業部門）

- 注1 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。
- 注2 「均等法の義務規定違反」とは、男女雇用機会均等法における禁止規定違反及び措置義務違反をさし、平成19年4月1日施行の改正法に対応していることが必要です。
「育・介法の義務規定違反」とは、育児・介護休業法における禁止規定違反及び措置義務規定違反をさします。
「次世代法の義務規定違反」とは、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業において一般事業主行動計画を策定せず又は各労働局に届け出ていないことをいいます。
なお、法律については、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>をご参照ください。
- 注3 「労働関係法令の重大な違反」とは、例えば、パートタイム労働法、労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法などにおける届出義務違反など軽微な違反以外の違反をいいます。
- 注4 「その他の法令上の問題」とは、労働関係法令以外の法令についての重大な違反をいい、「社会通念上の問題」には、死亡事故や訴訟等の係属等が含まれます。
- 注5 「企業の方針が明確になっている」とは、例えば、ポジティブ・アクションの実施計画書を策定し企業の方針が文書として明確に示されている場合のほか、社内報等の方針が掲載されていたり、経営トップが社内外で企業の方針として繰り返し話をしていたり、社内にポジティブ・アクションのための推進体制がつけられている場合等も含まれます。
- 注6 「その他」については、選択肢以外の取組が複数ある場合も原則「1点」とします。
- 注7 〈取組目標〉は、具体的なものであれば、必ずしも数値目標である必要はありません。
- 注8 〈取組目標〉や〈その他の成果〉の記述欄に記載しきれない場合には、別紙の追加記述用紙をご利用ください。
- 注9 「採用拡大」(A)における〈取組目標〉とは、例えば、女性労働者が少ない総合職において、女性の応募者に占める採用比率を○年間で○%から○%に引き上げること等をご記入ください。
- 注10 「職域拡大」(B)における〈取組目標〉とは、例えば、女性が少ない営業部門の女性の配置を○年間で○人から○人以上に増やすこと等をご記入ください。
- 注11 「管理職登用」(C)における〈取組目標〉とは、例えば、女性割合が少ない課長職について女性を○年間で○人以上登用すること等をご記入ください。
- 注12 「ポジティブ・アクションに取組後、直近3か年の状況」とは、応募年度の前々年度と比較して、前年（取組後に限る）及び応募年度の3か年の推移が増加していることをさします。
なお、途中で減少した年があった場合も、直近3か年以前からの状況からみて増加傾向が見られる場合は、原則加点の対象としますが、背景やお考え等をお伺いすることもあります。
また、均等推進企業部門（又は表彰）における厚生労働大臣賞を過去に受賞後、厚生労働大臣最優良賞候補の場合は、「ポジティブ・アクションに取組後、」を「均等推進企業部門（又は表彰）厚生労働大臣優良賞受賞時以降、」と読み替えることとします。
- 注13 〈その他の成果〉には、例えば、「採用担当者の意識が変わった」、「女性で管理職試験を受ける者が増えた」等の状況をご記入ください。
- 注14 「産業分類（中分類）」とは、「日本標準産業分類」によります。「全国（産業別）平均」一覧（別添）から、御社の「産業」分類をご参照ください。

追加記述用紙

(枚/ 枚中)

応募用紙の記述欄に記載しきれない場合にご利用ください。

応募用紙 該当箇所	具 体 的 記 載 事 項