

認定要件及び添付資料等の確認表

項目	基準	☒	番号	項目内容	具体的内容	添付資料等
1 女性の活躍の推進	1 ～ 7のうち、 4つ以上に該当すること	☐	1	管理職のポストに対し、積極的に女性を登用している。 又は、女性が経営方針決定の場に参画している。	管理職のポストに対し、申請時点で25%以上の女性を登用していること。又は企業の意思決定を行う場においては片方の性別に偏った集団ではなく、性別にかかわらず方針決定に関わることができる組織の在り方となっていること。	25%以上の女性管理職を登用していることが確認できる書類
		☐	2	従業員に占める女性の割合が25%以上である。	申請時において過去3年間（申請時の年度を含む）に採用した従業員に占める女性の割合が25%以上である。又は申請時における全従業員における女性の割合が25%以上である。	過去3年間に採用した女性の割合又は申請時の全従業員における女性の割合が確認できる書類
		☐	3	女性の再就職を積極的に支援し、再就職の子育て世代を雇用している。	申請時において、過去5年間（申請時の年度を含む）に結婚・出産・育児・介護等を機に退職した女性従業員が、退職前に培ったスキルや経験を再度発揮できるよう、希望に応じて再雇用し、現在も就業している。	取組の実績が確認できる書類
		☐	4	市が実施する「女性活躍推進事業」に参加したことがある。	過去3年間（申請時の年度を含む）において、事業所の女性活躍を目指すワークショップや高校生交流会、セミナー等に参加したことがある。	コミュニティ推進課で確認
		☐	5	一般事業主行動計画を策定している。	これまでに、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法の一般事業主行動計画を策定し、従業員に周知し、労働局に届け出て、積極的に取り組みを進めている。	一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていることが確認できる書類

項目	基準	☒	番号	項目内容	具体的内容	添付資料等
		☐	6	育児・介護休業について積極的に周知し、取り組んでいる。	企業が育児・介護休業法の内容を理解し、女性だけでなく、男性従業員に対しても積極的に育児・介護休業について周知し、取得しやすい環境の整備を行っている。	取組の実績（男性の育児取得率等）が確認できる書類
		☐	7	かごしま子育て応援企業に登録している。又は鹿児島県女性活躍推進宣言企業に登録している。	申請時において、かごしま子育て応援企業又は鹿児島県女性活躍推進宣言企業に登録している。	登録していることが確認できる書類
2 障がい者の活躍の推進	1 ～ 5のうち、 3つ以上に該当すること	☐	1	採用時に合理的配慮が実施されている。	募集内容の周知に音声案内や点字を用いる、面接時に筆談を実施するなどの合理的配慮ができていること。	取組の実績が確認できる書類
		☐	2	法定雇用率を満たした雇用を2年続けて実施している。	申請時の年度及びその前年度において、民間企業の法定雇用率を満たした障がい者雇用を行っていること。	実績が確認できる書類
		☐	3	障がいの特性を踏まえた業務内容の配慮を実施している。	作業工程の見直しや指示の明確化、援助者の配置など配慮を行っていること。また、本人へのヒアリング等を基に適材適所を実現できていること。	取組内容が確認できる書類
		☐	4	職場環境の整備や適切な雇用管理の措置を実施している。	誰もが働きやすい職場を実現するための環境整備に取り組んでいる（職場の施設改修や福祉施設等の設置）ことや、通勤に関する配慮（テレワーク、在宅勤務、勤務時間の設定等）を実施していること。	取組内容が確認できる書類
		☐	5	職場定着率を高めるための取組を実施している。	社内の受け入れ体制を整えるために、従業員向けの研修会や勉強会などを実施して、障がい者を雇用する義務や意義、配属の目的、障がい者に対する配慮の必要性などに対する理解を深める取り組みを実施していること。	取組内容が確認できる書類

項目	基準	☒	番号	項目内容	具体的内容	添付資料等
3 外国人の活躍の推進	1 5のうち、3つ以上に該当すること	☐	1	技能実習生の受入れ、又は外国人を雇用している。	過去3年間（申請時の年度を含む）連続して技能実習生の受入れ、又は外国人を雇用している。	外国人を受入れ、又は雇用していることが確認できる書類
		☐	2	外国人の雇用にあたり、生活環境を整備、改善している。	企業が専用の住居を保有し提供する（寮や社宅等）、民間の賃貸住宅の費用を負担する等の住環境の整備や、個室を準備する、冷暖房を整備するなどの外国人の生活環境整備を実施していること。	取組内容が確認できる書類、写真等
		☐	3	外国人へのスキルアップを支援している。	外国人の資格取得や日本語能力検定等のスキルアップに対する支援を実施していること。また、業務時間内に日本語や地域での生活ルール等を学ぶなどの従業員研修を実施している。（入国後の法定講習は除く）	取組内容が確認できる書類等
		☐	4	外国人の安定的な受入れや定着に繋がる取組を実施している。	日本人従業員に対する外国人の受入れに関する研修の実施や、「やさしい日本語」又は多言語による社内掲示（お知らせ）、通訳の配置、全般的な相談体制の確立など、外国人が安心して働くことが出来る体制を整備している。	取組内容が確認できる書類等
		☐	5	上記1～4の他、外国人の生活の安定や不安の解消、学びの支援など企業が独自に実施している。		取組内容が確認できる書類、写真等

項目	基準	☒	番号	項目内容	具体的内容	添付資料等
4 高齢者の活躍の推進	1 5のうち、3つ以上に該当すること	☐	1	高齢者雇用確保措置を実施している。	「定年の引き上げ」「定年の廃止」「65歳以降も働き続けられる制度の導入」など年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働ける制度を導入している。	高齢者の雇用を証明する書類、又は取組を確認できる書類
		☐	2	高齢者の従業員数が増加している。	申請時において、65歳以上の従業員の数が5年前と比較して増加している。	従業員の数及び年齢が確認できる書類
		☐	3	高齢者の意欲・能力の維持向上のための取組を実施している。	高齢者雇用確保措置を実施した年度以降に高齢者の職業能力開発支援（教育訓練）を実施している。または、身体的能力の低下を前提とした配置転換や知識、経験を活用できる職域への配置転換を行っている。	取組に関して方針等が示されている書類、又は実績を確認できる書類
		☐	4	職場環境の整備や適切な雇用管理の措置を実施している。	高齢者の身体機能や体力・体調に配慮した働き方の導入（勤務時間の弾力化）や職場環境の改善（作業補助具の導入や照明等の作業環境の改善など）を実施している。	取組内容が確認できる書類、写真等
		☐	5	高齢者が意欲的に働くことができるための工夫を実施している。	高齢者の雇用促進、活躍を支援するために実施しているもので、上記1～4以外の取組を実施している。	取組内容が確認できる書類、写真等

項目	基準	☒	番号	項目内容	具体的内容	添付資料等
5 性の多 様性 に 関 する 理 解 及 び 取 組	1に該当し、かつ、2から4のうち1つ以上に該当すること	☐	1	性の多様性についての方針の明確化を実施している。 【必須項目】	就業規則や企業のビジョン、ポリシーなどにおいて性の多様性を尊重する、差別しないこと等を明文化している。	明文化し、公表していることが確認できる書類
		☐	2	性の多様性について研修を実施し、正しい理解の促進に努めている。	業務時間内に性の多様性について理解を深めることを目的とした研修を実施している。または業務時間内において外部団体等が主催する研修に参加することを推奨している。	取組内容が確認できる書類、写真等
		☐	3	性的マイノリティが働きやすい職場環境づくりを実施している。	相談体制の整備、トイレ・更衣室等の施設整備、福利厚生（慶弔見舞、家族関連手当等）、採用選考時の配慮、社内外のネットワークづくりなど働きやすい職場づくりのための取組を継続して実施している。	取組内容が確認できる書類、写真等
		☐	4	多様な性に関して誰もが意欲的に働くことができるための工夫を実施している。	上記2、3の他、性的マイノリティの就業の安定や不安の解消など企業が独自に実施している。	取組内容が確認できる書類、写真等