

徳島市ダイバーシティ経営企業 認定要件該当表

企業等の名称

認定基準

認定項目 1

「多様な人材の活躍推進」

→ 4点以上

+

認定項目 2

「多様で柔軟な働き方の推進」

→ 6点以上

=

合計 **10点以上**

認定項目 1 「多様な人材の活躍推進」

認定項目 1	チェック	項目内容 (各1点)	添付資料 (例) ※ 左記の内容が分かる書類の写し
(1) 女性の活躍推進	ア	経営者や管理職自らが、女性活躍の推進に向けた取組方針を明確にし、従業員と共有している。	社内広報紙、全社通達、全従業員宛てメール等
	イ	過去5年間に採用した従業員に占める女性従業員の割合が20%以上である。	令和元年～令和5年に採用した従業員に占める女性の割合が分かる書類
	ウ	管理職に占める女性の割合が20%以上、又は、過去5年間で割合が増加している。	申請時の管理職に占める女性の割合が分かる書類、又は令和元年～令和5年の管理職に占める女性の割合が分かる書類
	エ	過去5年間に、出産・育児・介護等を機に退職した女性従業員を再雇用している。	令和元年～令和5年に再雇用した女性従業員数と継続就業が分かる書類
	オ	過去5年間に、女性の能力開発・キャリアアップのための取組を行っている。 (研修の実施、資格取得等への支援、職・雇用区分の転換制度の実施等)	令和元年～令和5年に取組を行ったことが分かる書類
(2) 若者の活躍推進	ア	過去5年間に、希望して非正規雇用から正規雇用となった若者(35歳未満)がいる。	令和元年～令和5年で、非正規から正規へと雇用の転換がなされた若者の状況(人数等)が分かる書類
	イ	過去5年間で、若者(35歳未満)の従業員数が増加している。	令和元年～令和5年で、若者の従業員数が増えていることが分かる書類
	ウ	過去5年間で、新卒者等正社員として採用した人の離職率が20%以下である。 ※ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者が1人以下。	令和元年～令和5年で、正社員の新規卒者等採用者の離職率が20%以下等であることが分かる書類
	エ	過去5年間に、若者の職場への定着促進や能力開発・向上のための取組を行っている。 (人材育成に関する計画の策定、メンター制度の導入、OJTの実施等)	令和元年～令和5年に取組を行ったことが分かる書類

認定項目 1		チェック	項目内容 (各1点)	添付資料 (例) ※ 左記の内容が分かる書類の写し
(3)	障害者の活躍推進	ア	民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を行っている。(R5年:2.3%)	民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を行っていることが分かる書類
		イ	働きやすい職場づくりのための環境整備や雇用管理の措置を行っている。 (職場の作業施設・福祉施設等の設置・整備等)	整備の時期や状況、措置内容等が分かる書類
		ウ	障害特性を踏まえた業務内容の配慮を行っている。 (作業工程の見直し、作業指示の明確化、援助者の配置等)	支援・援助の内容・時期等が分かる書類
		エ	過去5年間に、職場への適応・定着促進を図る取組みを行っている。 (職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業の利用等)	令和元年～令和5年に取組みを行ったことが分かる書類
		オ	従業員の資格取得に対する助成制度等がある。	助成制度等を規定した書類
(4)	高齢者の活躍推進	ア	定年年齢を65歳以上に引き上げている、又は定年の定めを廃止している。	就業規則等
		イ	過去5年間で、65歳以上の従業員数が増加している。	令和元年～令和5年で、65歳以上の従業員が増えていることが分かる書類
		ウ	高齢者の知識・経験等を十分に活用できる環境の整備を行っている。 (IT化へのフォロー、危険業務からの業務転換等)	整備の時期や状況等が分かる書類
		エ	高齢者の雇用管理制度を整備している。 (短時間勤務制度の導入等)	就業規則等
(5)	その他の人材の活躍推進		(1)～(4)以外で、その他の人材の活躍推進に向けた取組みを行っている場合は、次のア～オに取組内容を記載してください。	具体的な内容が分かる書類
		ア		
		イ		
		ウ		
		エ		
		オ		
A	小計 (最大23)	点		

認定項目2 「多様で柔軟な働き方の推進」

認定項目2		チェック	項目内容 (各1点)	添付資料 (例) ※ 左記の内容が分かる書類の写し
(1)	多様で柔軟な働き方を推進する意識・職場風土の醸成	ア	経営者や管理職自らが、ダイバーシティの推進に向けた取組方針を明確にし、従業員と共有している。	社内広報紙、全社通達、全従業員宛てメール等
		イ	多様な働き方や人材の活躍推進に関して、労使で話し合う体制がある。 (企業内労使協議組織の設置、職場環境の改善に関するプロジェクトチーム・委員会の設置等)	組織やプロジェクトチーム、委員会等の設置について規定する書類、社内面談に関する通知、アンケート調査の結果等
		ウ	ダイバーシティの推進に向けた従業員の意識啓発に関する取組みを行っている。 (社内セミナーの実施等)	セミナー・研修の通知、作成・配布した啓発書類等
		エ	従業員が計画的にレベルアップし、能力が十分に発揮できる体系的な制度が整備されている。 (階層別研修、資格取得支援等)	階層別研修の体系図・計画表や社内通知等
		オ	従業員のモチベーション向上に向けた制度がある。 (社員表彰制度、社内公募制度等)	制度を規定した書類
(2)	多様で柔軟な働き方を推進する環境整備	ア	勤務時間に関して柔軟なルールを定めており、利用されている。 (時差出勤、短時間勤務、フレックス制度等)	就業規則等の制度を規定した書類及び取得者(取得年及び取得人数等)が分かる書類
		イ	職種や勤務地に関して柔軟なルールを定めており、利用されている。 (在宅勤務制度、テレワーク制度、職務・勤務地の限定制度等)	就業規則等の制度を規定した書類及び取得者(取得年及び取得人数等)が分かる書類
		ウ	従業員の副業・兼業を認めている。	就業規則等
(3)	仕事と生活の両立支援	ア	正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、又は、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がいない。	令和4年度の月平均所定外労働時間又は月平均の法定時間外労働が分かる書類
		イ	正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、又は、年間取得日数が平均10日以上である。	令和4年度の年間取得率又は年間取得日数平均が分かる書類
		ウ	一般事業主行動計画を策定し、周知している。	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分かる書類
		エ	過去5年間に、育児休業を取得した男性従業員がいる。	令和元年～令和5年の取得者(取得年及び取得人数)が分かる書類
		オ	過去5年間に、介護休業を取得した従業員がいる。	令和元年～令和5年の取得者(取得年及び取得人数)が分かる書類
		カ	育児・介護休業中の従業員が職場復帰しやすくするための取組みを行っている。 (職場復帰に関する講習実施、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」の作成等)	社内通知の写し、プランを作成したことが分かる書類等
		キ	療養中・療養後の従業員の状況に合わせた支援を行うため、個別に「両立支援プラン」や「職場復帰支援プラン」を作成している。	プランを作成したことが分かる書類
		ク	出産や育児、介護、入院治療・通院等に関して、独自の休業・休暇制度がある。	制度を規定した書類
ケ	出産や育児、介護、入院治療・通院等に対して、独自の費用援助を行っている。	費用援助制度を規定した書類		

認定項目2		チェック	項目内容 (各1点)	添付資料 (例) ※ 左記の内容が分かる書類の写し
(4)	その他の多様で柔軟な働き方の推進		(1)~(3)以外で、多様で柔軟な働き方の推進に向けた取組みを行っている場合は、次のア~オに取組内容を記載してください。	具体的な内容が分かる書類
			ア	
			イ	
			ウ	
			エ	
			オ	
B	小計 (最大22)		点	

※ これより下は事務処理欄のため、記入不要です。

認定項目3 その他 (「徳島市ダイバーシティ経営企業認定申請書」の記載内容、添付書類等で採点)

C	(1) 取組みの内容	点
D	(2) 具体的な成果	点
E	(3) アピールポイント	点

合計得点 (A+B+C+D+E)		点
---------------------	--	---

【参考】徳島市ダイバーシティ経営企業 認定項目内容の詳細・取組例

認定項目1 「多様な人材の活躍推進」

認定項目1		項目内容の詳細等（○は取組例）
(1)	女性の活躍推進	ア 経営者や管理職自らが、女性活躍の推進に向けた取組方針を明確にし、従業員にメッセージを発信するなどして共有し、リーダーシップを発揮して積極的に関与している。
		イ 申請時において、過去5年間に、採用した従業員に占める女性従業員の割合が20%以上である。
		ウ 申請時において、管理職に占める女性の割合が20%以上、又は、過去5年間で管理職に占める女性の割合が増加している。
		エ 申請時において、過去5年間に、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。
		オ 申請時において、過去5年間に、女性の能力開発・キャリアアップのための取組を行っている。 ○一般職及び総合職、又は、非正規雇用及び正規雇用などにおける相互転換制度の実施 ○人材育成研修の実施、資格取得や自己啓発の支援
(2)	若者の活躍推進	ア 非正規から正規雇用への転換制度があり、申請時において、過去5年間に、希望して正規雇用となった若者（35歳未満）がいる。
		イ 申請時において、過去5年間で、若者（35歳未満）の従業員数が増えている。
		ウ 申請時において、過去5年間で、新卒者等正社員として就職した人の離職率が20%以下である。 ※ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者が1人以下である。
		エ 申請時において、過去5年間に、若者の職場への定着促進や能力開発・向上のための取組を行っている。 ○人材育成に関する方針や計画の策定 ○メンター制度、自己啓発支援、キャリアコンサルティング制度、社内検定の制度等
(3)	障害者の活躍推進	ア 申請時において、民間企業の法定雇用率を満たした障害者雇用を行っている。 (R5年：2.3%)
		イ 働きやすい職場づくりのための環境整備や雇用管理の措置を行っている。 ○職場の作業施設・福祉施設等の設置・整備 ○適切な雇用管理のために必要な介助等の措置 ○通勤を容易にするための措置（ラッシュ時を避けた勤務時間の設定）
		ウ 障害特性を踏まえた業務内容の配慮を行っている。 ○作業工程の見直し、作業指示の明確化、援助者の配置等
		エ 申請時において、過去5年間に、職場への適応・定着の促進を図る取組を行っている。 ○職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の利用 ○障害者以外の従業員が理解を深めるためのセミナーや、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座への参加
		オ 障害者従業員が個人で資格（運転免許など）を取得することに対する助成制度等がある。 ○資格取得費用の補助、就業時間中における資格取得に係る講習会等への参加許可等
(4)	高齢者の活躍推進	ア 定年年齢を65歳以上に引き上げている、又は定年の定めを廃止している。 ○定年制度の廃止、定年年齢の延長、65歳を超える継続雇用制度の導入等
		イ 申請時において、過去5年間で、65歳以上の従業員数が増えている。
		ウ 高齢者の知識・経験等を十分に活用できる環境の整備を行っている。 ○職業能力の開発・向上のための教育訓練の実施（IT化へのフォロー） ○危険業務からの業務転換、新職場の創設・職務の開発 ○作業補助具等機械設備の改善、照明等作業環境の改善
		エ 高齢者の雇用管理制度の整備を行っている。 ○短時間勤務制度の導入 ○高齢者に係る賃金・能力評価制度の構築

認定項目2 「多様で柔軟な働き方の推進」

認定項目2		項目内容の詳細等（○は取組例）
(1)	多様で柔軟な働き方を推進する意識・職場風土の醸成	ア 経営者や管理職自らが、ダイバーシティの推進に向けた取組方針を明確にし、従業員にメッセージを発信するなどして共有し、リーダーシップを発揮して積極的に関与している。
		イ 多様な働き方や人材の活躍推進に関して、労使で話し合う体制がある。 ○労使からなる委員会（企業内労使協議組織）の設置 ○企業のトップ自らが、現場の課題を聞いたり意見交換をする仕組みの整備（社内面談、アンケート調査等） ○職場環境の改善に向けた現状・課題分析や意見交換を実施するためのプロジェクトチーム・委員会等の設置
		ウ ダイバーシティの推進に向けた従業員の意識啓発に関する取組みを行っている。 ○社内セミナーの実施、社外セミナーへの参加促進等
		エ 従業員が計画的にレベルアップし、能力が十分に発揮できる体系的な制度が整備されている。 ○階層別研修、資格取得支援等
		オ 従業員のモチベーション向上に向けた制度がある。 ○社内公募制度、社内インターンシップ制度、社員表彰等
(2)	多様で柔軟な働き方を推進する環境整備	ア 勤務時間に関して柔軟なルールを定めており、利用されている。 ○育児・介護休業法で設置が義務となっている短時間勤務制度の利用者がいる。 ○療養中・療養後の従業員の入院治療や通院のために、事業主が自主的に設ける勤務制度（時差出勤、短時間勤務等）があり、利用者がいる。 ○フレックスタイム制度があり、利用者がいる。 ○就業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度があり、利用者がいる。
		イ 職種や勤務地に関して柔軟なルールを定めており、利用されている。 ○在宅勤務制度やテレワーク制度を導入しており、利用者がいる。 ○短時間正社員制度があり、利用者がいる。 ○育児や介護等を理由に職務内容を大きく変えることや遠地に転勤することが難しい従業員に対し、職務、勤務地を限定する制度を導入し、利用者がいる。
		ウ 従業員の中長期的なライフプランやキャリア形成のため、副業や兼業を認めている。
(3)	仕事と生活の両立支援	ア 前年度において、正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、又は、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいない。
		イ 前年度において、正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、又は、年間取得日数が平均10日以上である。
		ウ 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、労働局に届け出を行い、従業員に周知している。
		エ 申請時において、過去5年間に、育児休業を取得した男性従業員がいる。
		オ 申請時において、過去5年間に、介護休業を取得した従業員がいる。
		カ 育児・介護休業中の従業員が職場復帰しやすくするための取組みを行っている。 ○職場復帰に関する講習・セミナーの実施 ○メンター制度の導入 ○「パパ・ママ育休プラス」制度の周知 ○従業員の状況に合わせた「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」の作成
		キ 療養中・療養後の従業員の状況に合わせた支援を行うため、個別に「両立支援プラン」や「職場復帰支援プラン」を作成している。
		ク 出産や育児、介護、入院治療・通院等に関して、独自の休業・休暇制度がある。 ○1時間単位での年次有給休暇の取得を可能としている。 ○育児・介護休業法で定める期間や回数以上の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇を認めている。 ○学校行事の休暇制度や、孫が生まれる際に取得できる休暇制度等がある。 ○不妊治療のための休暇制度がある。
		ケ 出産や育児、介護、入院治療・通院等に関して、従業員に対する独自の費用援助の制度がある。