

記入例

とやま女性活躍企業認定申請書

青色セルを記入ください

2025年4月1日

富山県知事 殿

郵便番号	931-8501
所在地	富山市新総曲輪1番7号
企業名等	株式会社富山
代表者職	代表取締役
代表者氏名	富山 碧

「とやま女性活躍企業」認定制度実施要綱第4条の規定により、下記のとおり関係書類を添えて申請します。

なお、この申請書および添付資料の内容については、事実と相違ないことを誓約します。

記

- | | |
|----------|---------|
| 1 企業等の概要 | 別紙1のとおり |
| 2 認定基準 | 別紙2のとおり |

【企業等の概要】

プルダウンから選択ください

業種		製造業	
事業内容		別添企業パンフレットのとおり	
連絡先	電話	076-444-XXXX	事業内容について簡潔に記載してください。別添でも可。公表はされません。
	メールアドレス	soumu01@1111.co.jp	
ホームページアドレス		http://www.vvvvvvvvvvvvvvvv.co.jp/	
申請の別		新規申請	プルダウンから選択ください
常時雇用する労働者数	全体	200人	
	男性	120人	
	女性	80人	
※本社が県外の場合のみ記入	県内労働者数	0人	
	男性		
	女性		

※本社が県外の場合、上記に富山県内事業所のみの内数を記入

<担当者連絡先>※印の欄は上記と異なる場合のみ記載願います。

担当者氏名	〇〇 ▼▼
担当者部署	総務部総務課
TEL	
メールアドレス	

【認定基準】

〇年〇月〇日又は
〇/〇/〇という形で入
力ください

下記のいずれの基準も満たしている。

1	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）第8条第1項に規定する一般事業主行動計画の策定及び都道府県労働局への届出・公表		策定・届出済み
			計画期間 2025年4月1日 から 2028年3月31日
	プルダウンから選択ください その他を選択した場合のみ記入		公表方法 県運営Good!!Work&Lifeとやま
2	下記認定基準をすべて満たす		※詳細は、様式第2号とやま女性活躍企業基準確認書のとおり
	項目	内容	プルダウンから選択ください (以下同じ)
	(1)	女性の管理職比率	満たす
	(2)	時間外労働等の時間数	満たす
	(3)	女性活躍推進に向けた取組み	満たす
3	当期純利益 円単位で記入ください (以下同じ) プルダウンから選択ください (以下同じ)		直近事業 (X) 年度
			820,552円
			(X-1) 年度
			526,000円
			(X-2) 年度
	-222,543円		
4	過去3年間に関係法令に違反する重大な事実		ない
5	暴力団又は暴力団員と密接な関係		ない

6	認定基準1～3についての確認者	
	所属・企業名等	〇〇商工会議所
	資格・職名	事務職
	氏名	〇〇 〇〇
	連絡先	076-XXX-0000

添付書類

- ・都道府県労働局へ提出した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届及び一般事業主行動計画の写し
- ・とやま女性活躍企業認定基準確認書（様式第2号）
- ・その他、実績を証明できる書類

とやま女性活躍企業認定基準確認書

記入例

企業等の名称:

○年○月○日又は
○/○/○という形で入力ください

直近の事業年度: (X) 年度から

【項目1】女性の管理職比率

直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上

直近の事業年度	女性の管理職者数	管理職者数	女性の管理職割合(A)	産業分類	産業平均値(B)	確認者チェック欄 A≧B
(X) 年度	3人	45人	6.7	プラスチック製品製造業	3.6	☒

※組織図や管理職の名簿一覧等数値の算出根拠等実績が確認できる資料を添付
※産業分類及び産業平均値は、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める値等を記載

【項目2】時間外労働等の時間数

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数 ※「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」						確認者チェック欄 各月ごと全て45時間未満
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	
(X) 年度	総合職	20.1	25.2	40.2	20.9	20.1	40.5	☒
		7月	8月	9月	10月	11月	12月	
	一般職	25.2	10.3	25.2	20.1	30.1	40.9	☒
		R5.4月	5月	6月	7月	8月	9月	
		10.5	10.2	40.8	30.5	10.1	40.1	
		10月	11月	12月	R6.1月	2月	3月	
	パートタイム労働者	10.1	5.8	10.4	10.7	10.3	40.0	☒
		R6.1月	2月	3月	R5.4月	5月	6月	
		7月	8月	9月	10月	11月	12月	
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	☐
		7月	8月	9月	10月	11月	12月	

※労働時間数値の算出根拠等実績が確認できる資料を添付
※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、別紙に記入ください

【項目3】女性活躍推進に向けた取組み

確認者
チェック欄

・制度や環境の整備

- ・女性のチャレンジ意欲や能力向上、キャリア意識の醸成を図るための育成研修を開催（R 4 年度から月 1 回のペースで毎月開催）
- ・県が主催している煌めく女性リーダー塾を受講させている。受講者には、その後社内発表会にて成果報告を行ってもらい、社内での機運醸成を図っている。
- ・育休復帰者を対象に、休暇制度等の確認及び上司との面談でその後の働き方、キャリア形成に向けた計画を確認
- ・男性の育児休業等休暇取得促進のため、上司と本人による休暇計画の策定を義務化（本年度 1 人1カ月取得）
- ・家庭と両立が難しそうな管理職になる要件となる県外勤務等を、出産・子育て期以前に積極的に付与している。

・意識改革に向けた取組み

- ・固定的役割分担意識解消のための社内研修会を開催（R5. 6. 5 社員〇名参加）
- ・管理職を対象とした働き方改革、長時間残業の削減に向けた研究会を年 2 回開催し、取組み実績等を発表
- ・ワークライフバランスの重要性、ダイバーシティマネジメントに関する意識啓発の研修会をR5. 10. 6開催（参加者●名）

・活躍分野の拡大

- ・女性の就任意欲を減じていた管理職就任に伴う異動等の条件を撤廃し、職域を超えた推薦等を可能とした。その結果女性管理職が〇人増えるとともに、キャリア形成に寄与する研修会の受講を推奨している。
- ・職域拡大のために必要な研修受講料を会社が負担。（本年度 〇〇研修会への 5 人の参加費15,000円/人を補助）社内研修を受講ののち、▲▲部署へ配属予定。
- ・これまで女性が少なかった部署が中心となり、他部署の職員も参加した女性をメインとした社内プロジェクトを昨年度から開始し、現在も継続して実施している。参加者からは、男女問わず意見が積極的で出るようになり、多様な視点からの商品開発が進めそうと高評価である。

・その他、女性の活躍のための独自制度等の実施

- ・メンター制度を導入し、管理職就任への不安払しょく等を行い、やる気を向上。（本年度3人が制度を活用）
- ・女性特有の健康課題に対し、フェムテックを試験的に導入。アンケート等を踏まえ、本格導入若しくは取得しやすい休暇制度等の創設予定。
- ・会社独自の育児参加のための特別休暇（有給休暇、中抜け及び時間単位での取得可能）の制度を整備しており、子どもの授業参観等男女伴に取得が進んでいる（ ●人中●人が利用）。
- ・家事・育児負担の軽減による従業員のワークライフバランスを支援するため、ベビーテックの活用を福利厚生事業として実施

※記載された内容については、県HP等にて公表いたします。ご了承のうえ、ご記入・ご提出ください。