

# 愛知県における憲章及び認証制度について —— 多様性憲章の策定に向けて ——

大橋充人（愛知県立大学客員共同研究員）

## 1 はじめに

多様性憲章は、2004年にフランスで策定されて以来、ヨーロッパ各国に広がっているが、いずれの国においても、憲章を策定して終わりではなく、企業等が憲章に署名して参加するところまでがセットとなっている。こうした憲章を日本に広げるに当っては、多様性に関して消極的な国<sup>1</sup>を頼るのではなく、自治体レベルから始めていこうというのが、研究会の趣旨である。

そこで、本報告では、研究会を立ち上げるきっかけとなった愛知県<sup>2</sup>において、既に存在する「憲章」と企業参加の手法としての「認証制度」を取り上げることとし、それらの評価や課題について分析することにより、多様性憲章策定に向けての一助としたい。なお、認証制度等は、環境分野を中心に散見されるが、本報告では、多様性の例として挙げられることが多い「外国人」「女性」を対象とした「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」「あいち女性の輝きカンパニー認証制度」の2つを中心に取り上げる<sup>3</sup>。また、報告に当たっては、これまでの研究会で議論のあったインセンティブの問題や他自治体等が同じ取組をしている場合の調整・連携についても触れていきたい。

## 2 外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章

### (1) 策定の経緯

「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」（以下「憲章」という）策定時の認識は前文で述べられている。

東海三県一市は、平成16年11月に、在住外国人と日本人住民が互いの文化や考え方などを理解し、尊重するとともに安心して快適に暮らすことのできる地域社会（多文化共生社会）の実現をめざした共同宣言を行い、その実現のために、住民、NPO、企業、他の自治体など多様な主体と連携・協働して、外国人住民の生活支援などの取組を進めてきた。

しかしながら、現在日本で暮らす外国人労働者及びその家族は、言語や文化の違い、受入体制の遅れなどから、労働、居住、医療、福祉、教育などの面で様々な課題を抱え、地域社会との間で軋轢・

<sup>1</sup> 多文化共生施策は自治体から始まり、国は、それらを取りまとめるだけで、未だ具体的な施策を示していない。また、同性婚の議論は国では進んでいないにも関わらず、自治体においては、同性婚に準ずるものとしてパートナーシップ（ファミリーシップ）制度を設けており、2024年10月1日時点で約89%の人口カバー率になっている [Marriage For All Japan ウェブページ。https://www.marriageforall.jp/marriage-equality/japan/ (2024年10月23日閲覧)]。

<sup>2</sup> 2024年3月に策定された「あいち人権推進プラン」の中に、多様性憲章の策定が示唆されている。「…また、国内外の先行事例を参考にしながら、職場において多様性を認め合うための方策<sup>20</sup>について、検討していきます。」「(注20) ドイツでは、年齢、民族的出身、国籍、性別、性自認、宗教などに関係なく、多様な可能性を認め、促進することを目的として、多様性憲章を策定し、多くの企業や自治体が参加している。…」[あいち人権推進プラン p.13]

<sup>3</sup> 他には、中部圏低炭素水素認証制度（←低炭素水素認証制度）、あいち生物多様性企業認証制度、あいち認証材CO<sub>2</sub>貯蔵量認定制度、愛知県森林CO<sub>2</sub>吸収量認証制度、愛知県GAP認証制度（2021年終了。国の制度ができたため？）、愛知県SDGs登録制度、愛知県休み方改革マイスター企業認定制度などがある。

摩擦も生じている。

こうした外国人労働者を取り巻く課題解決のためには、経済団体、企業等と行政の連携、協力が必要不可欠である。[憲章前文抜粋]

こうした認識のもと、東海三県一市と地元経済団体が協力して、この地域の経済を支える外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための呼びかけを行うこととし、その趣旨を憲章としてとりまとめた。

## (2) 憲章の性格

憲章の性格も前文に書かれており、「多くの企業が、この憲章の精神を尊重して、関係法令を遵守するとともに、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動することを期待」するものとなっている。あくまでも「期待」であるため、強制力を持ったものではない。

## (3) 策定年月日

平成 20 (2008) 年 1 月 21 日

＜参考 策定前後の動き＞

平成 16 (2004) 年 11 月 8 日

東海三県一市知事市長会議で多文化共生社会づくり推進共同宣言

平成 18 (2006) 年 4 月 1 日

愛知県地域振興部国際課多文化共生推進室 設置

平成 18 (2006) 年 8 月 31 日

東海三県一市知事市長会議で愛知県知事から憲章事業を提案

平成 20 (2008) 年 3 月

あいち多文化共生推進プラン (第一次)

## (4) 策定主体

東海三県一市 (岐阜県、愛知県、三重県、名古屋市)

※2012 年 2 月に静岡県が同趣旨の憲章を策定 (前文がやや異なるが憲章自体は全く同じ内容)

## (5) 協力団体

社団法人中部経済連合会

岐阜県商工会議所連合会 愛知県商工会議所連合会 三重県商工会議所連合会

岐阜県商工会連合会 愛知県商工会連合会 三重県商工会連合会

社団法人岐阜県経営者協会 愛知県経営者協会 三重県経営者協会

岐阜県中小企業団体中央会 愛知県中小企業団体中央会 三重県中小企業団体中央会

※静岡県も中部経済連合会、県商工会議所連合会、県商工会連合会、県経営者協会、県中小企業団体中央会が協力団体となっている。

## (6) 憲章本文

憲章本文については、以下のとおりである。

外国人労働者は日本社会のルールを十分理解するよう努めることとし、企業は彼らの多様性にも配慮しながら、安全で働きやすい職場環境の確保をはじめとする以下の諸項目に自主的に取り組むこととする。

- 1 外国人労働者の日本社会への適応促進を図るため、彼らに対して日本語教育及び日本の文化や慣習等についての理解を深める機会を提供するよう努める。
- 2 外国人労働者及びその家族が地域の住民と共生できるよう、彼らの地域社会参画の機会の確保に努める。
- 3 外国人労働者の子どもが将来の日本社会あるいは母国社会を支える存在となることを考慮し、子どもの社会的自立を図るため、外国人労働者が保護者としての責任を果たすことができるよう努める。
- 4 外国人労働者が日本人労働者と同様、公正かつ良好な労働条件を享受できるよう、彼らを雇用する場合、労働関係法令等の遵守に努める。
- 5 法令遵守の観点を取り入れながら調達先・取引先を選定するよう努める。
- 6 本憲章の理念を尊重し、社内、グループ企業及び取引先に周知するよう努める。

## (7) 憲章関連の取組

以前は、憲章普及のためのセミナーを年2回開催していたが、現在は、年1回、静岡県含む4県（名古屋市は愛知県と共に）の持ち回りで開催しているだけである。なお、策定当初は、企業が集まる場で憲章のPRを行っていたこともある。また、静岡県は憲章の賛同企業の紹介をウェブページ上で公開している。

## (8) 評価及び課題

憲章策定に先立ち、日系ブラジル人など外国人が多数居住する県・市が協力して対応していくという動きがあり、2004年3月には、愛知県、群馬県、岐阜県、静岡県、三重県、名古屋市で多文化共生推進協議会を設置（のちに、長野県、滋賀県参加）した。協議会の役割は、「①効果的な施策を行うため、施策情報及び意見の交換」「②連携することで効果が高まる事業の協働実施」「③関連する法制度の理解を高め、創設・改正すべき点の検討」の3つであり、多文化共生に関する国の施策が全くない<sup>4</sup>中、同じ課題を抱える自治体が協力体制を築けたことは有意義だったと思われる。加えて、外国人労働者は、仕事を求めて、都道府県をまたいで移動することから、1つの自治体が取り組むだけでは、効果が薄いという実情もあったと思われる。憲章を愛知県単独ではなく、東海三県一市で策定したのは、こうした流れの中で連携であり、意義も同様であると考えられる。

なお、東海三県一市としての取組であるため、自治体間の取組の重複といった問題は生じていない。また、後に憲章を策定した静岡県においても憲章の本文は全く同じ文言であり、かつ、東海三県一市と一緒に取組を進めているため、競合関係にはない。

課題としては、この憲章には企業が参加する仕組がないことである。企業が参加する機会は、実質的には、年1回開催される憲章普及セミナーのみである。当初は、企業が集まる場へ出向いて、憲章の普及をしていたことあったが、現在は行っていない。また、静岡県のみ、ウェブページ上で憲章の賛同企業・

<sup>4</sup> 2006年に総務省は自治体が参考にするために「地域における多文化共生推進プラン」を策定したが、その中で、市区町村の役割、都道府県の役割は記載されているものの、国の役割については一切触れられていない（2020年に改訂されたが旧態然とした内容のままであり、相変わらず国の役割については触れられていない）。

事業所の紹介をしているが、紹介は13か所のみであり、2017年1月の更新が最後となっている。

憲章の認知度については、調査はされていないものの、普及啓発の機会が年1回のセミナーだけであることから、おそらく低いと思われる。外国人労働者に関しては、労働部局も取り組んでいることから、所管部局が曖昧であり、役割が不明確なのが実態であり、そのことが、憲章を推進するエネルギーを削いでいるのではないかと思われる。加えて、セミナーを担当する順番は決まっているものの、憲章の普及をどの県がどの程度やるのかという点については決まっていない。事務局は愛知県がやることになっているが、4県1市の関係は対等であり、事務局から各県・市に指示する仕組みになっていない。もっとも、愛知県以外の県にしてみれば、まず、事務局である愛知県が率先して推進するのだろうという意識があるが、愛知県としては、対等という立場を崩したくないと思われる。所管や役割を明確に分けることで縦割りの弊害が出る可能性は否定できないが、役割が明確になっていないことで、取組が進まなくなることは、連携した場合の課題と言えるのではないか。

### 3 あいち女性輝きカンパニー認証制度

#### (1) 経緯

国において、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、2000年12月には、この法律に基づく初めての国の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。愛知県では、この法律と国的基本計画の趣旨を踏まえ、2001年3月に「あいち男女共同参画プラン21」を策定するとともに、2002年4月には「愛知県男女共同参画推進条例」を施行し、総合的かつ計画的に施策を推進してきた。

2013年度からは、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」を立ち上げ、経済団体・労働団体・大学・企業で構成する「あいち女性の活躍促進会議」において、2014年8月に「あいち女性の活躍促進行動宣言」<参考1参照>を採択した。そして、その趣旨を踏まえ、女性の活躍促進に向けて取り組んでいく企業等からの「女性の活躍促進宣言」の募集<sup>5</sup>を2014年9月から始め、2015年度に「あいち女性輝きカンパニー」の認証制度を創設した。以後、愛知県では、この認証制度を根幹に据え、企業における女性活躍の推進を図っている。

#### (2) 制度概要

##### ① 趣旨

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証することにより、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図る。

##### ② 対象

愛知県内に本社または事業所を置く企業・団体等（国及び地方公共団体を除く。）

##### ③ 認証基準

次に掲げる項目すべてを満たすこと。

- ・「女性の活躍促進宣言」を県に提出していること。

<sup>5</sup> 「組織トップからのメッセージ」「今後の取組内容」などを実情に応じて自由に記載

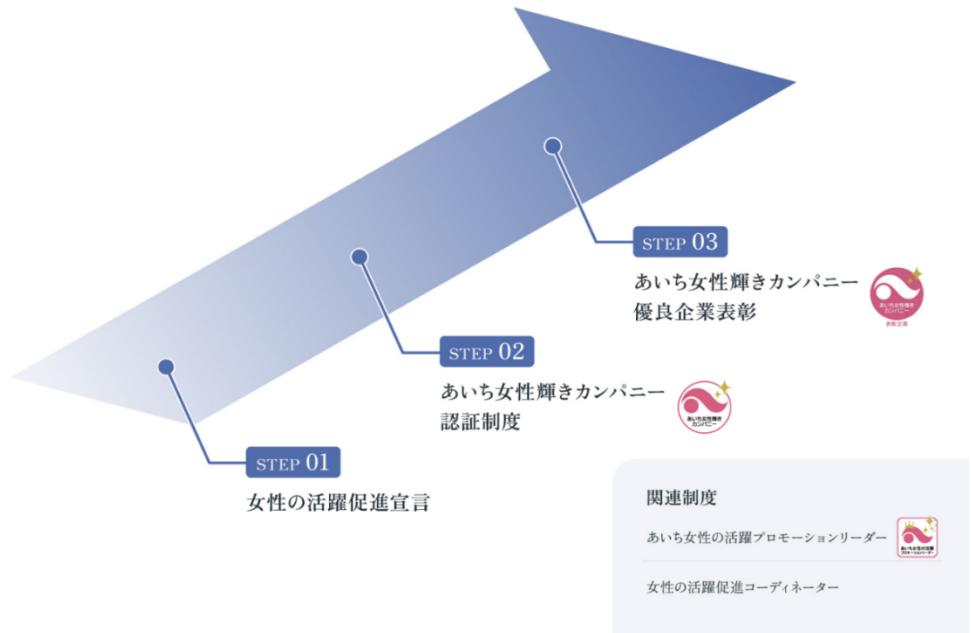


図1 あいち女性輝きカンパニー認証制度イメージ

出典：あいち女性の活躍促進応援サイト

- ・「女性の活躍企業確認シート」及び「女性の活躍企業確認シート」に掲げる取組項目のうち所定の項目数（A項目：2項目、B項目：3項目、C項目：2項目の合計7項目）の取組<sup>6</sup>を実施していること。
- ・労働関係法令（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、最低賃金法、家内労働法、労働安全衛生法等）を遵守するとともに、法に適合した就業規則等を整備していること。
- ・「女性活躍推進法」で定める、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、情報を公表していること（一般事業主行動計画の策定義務のない企業等は不要。）。
- ・暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと。

#### ④ 認証の有効期間

5年間（有効期限の2か月前までに再度申請することにより更新できる）

#### ⑤ 認証のメリット

##### ア 企業のイメージアップ・PR

- ・認証書の交付
- ・認証ロゴマークを自社の商品や広告、名刺、会社案内などに使用可
- ・あいち女性輝きカンパニー一覧を愛知県のWebページに掲載
- ・あいち女性輝きカンパニー一覧を就職説明会等で配布

##### イ 愛知県の公契約に係る入札等において社会的価値を有する企業として評価＜参考2参照＞

<sup>6</sup> A：トップの意識表明及び推進体制の整備（全6項目）、B：募集・採用拡大、職域拡大、登用、育成（能力向上）（全14項目）、C：仕事と家庭の両立支援（全8項目）

- ウ 協賛金融機関における認証企業を対象とした融資の金利優遇 <所定金利から最大0.2%優遇>
  - ・中京銀行「あいち女性の活躍企業応援融資」
  - ・愛知銀行「あいぎん SDGs・ESG応援ローン（女性活躍企業応援プラン）」
  - ・名古屋銀行「めいぎん人財活躍サポートローン」
  - ・尾西信用金庫「サンライズ ウィメン（女性活躍企業サポート資金）」
- ※また、愛知県の中小企業融資制度（パワーアップ資金）の融資対象
- エ 県が行う各種セミナーなど女性の活躍に関する情報を提供
- オ ウィルあいちの利用料優遇

### (3) 制度関連の取組

- ・「あいち女性輝きカンパニー」の中から、女性の活躍に向けた取組を特に積極的に推進し、他の模範となる企業を表彰する制度がある。表彰式は、「あいち女性の活躍促進サミット」で行う。
- ・「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けている企業のうち、愛知県が実施する女性の活躍促進の取組に協力できる企業・団体に対し、「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」を委嘱し、取引先企業等に、女性の活躍に向けた取組や県施策の活用の働きかけなどを行う。
- ・企業等における女性の活躍促進に向けた取組を支援するため、アドバイスや情報提供を行うコーディネーターを派遣する。費用は無料。コーディネーターは、社会保険労務士、キャリアコンサルタント、税理士、公認会計士、弁護士、司法書士。

### (4) 認証件数

1,472社（2024年9月1日現在）

＜参考＞ 女性の活躍促進宣言数 2,774社（2024年9月1日現在）

表彰：優秀賞39社、奨励賞3社（2023年度まで）

あいち女性の活躍プロモーションリーダー333社（2024年9月時点）

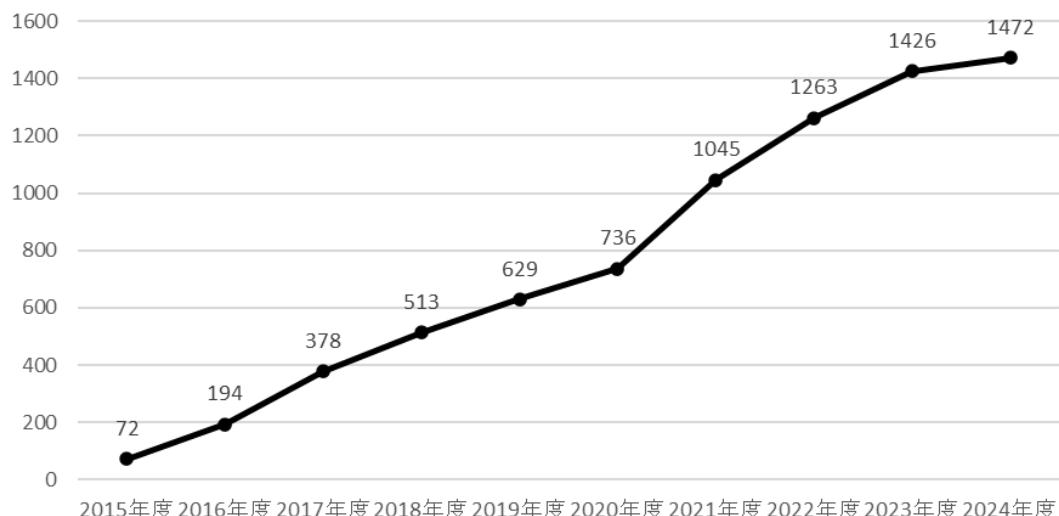


図2 あいち女性輝きカンパニー認証件数の推移

出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課調べを基に筆者作成

注) 2015年度は7月から開始。2024年度は9月1日までの件数

表1 規模別認証件数

2024年9月1日現在		
	認証件数	割合
1,000人超	187	13%
301～1,000人	133	9%
101人～300人	166	11%
100人以下	986	67%
計	1472	100%

出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課調べ

表2 業種別認証件数

2024年9月1日現在		
	認証件数	割合
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0%
建設業	390	26%
製造業	328	22%
電気・ガス・熱供給・水道業	18	1%
情報通信業	68	5%
運輸業、郵便業	78	5%
卸売業 小売業	125	8%
金融業、保険業	44	3%
不動産業、物品賃貸業	23	2%
学術研究、専門・技術サービス業	51	3%
宿泊業、飲食サービス業	15	1%
生活関連サービス業、娯楽業	28	2%
教育、学習支援業	29	2%
医療、福祉	85	6%
複合サービス業	5	0%
サービス業（他に分類されないもの）	184	13%
計	1472	100%

出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課調べ

## （5）評価及び課題

あいち女性輝きカンパニー認証制度は、認証されることによるメリットが多い<sup>7</sup>ため、毎年度、100件から200件程度の申請があり、順調に認証件数が増えている（2021年度は309件で最多）。また、認証した企業の中から模範となる企業を表彰したり、愛知県の取組に協力する企業・団体を「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」として委嘱するなど、認証制度の周知の取組が認証制度とともにパッケージ化されており、認証が次の認証を生み出す仕掛けができている。

なお、同様の認証制度は国にもあり、2024年9月1日現在で、「えるぼし認定企業」は3,041社（うち、愛知県151社）、「プラチナえるぼし認定企業」は68社（うち、愛知県2社）となっている<sup>8</sup>。えるぼし認定を受けると、認定マークを使えることに加え、各府省等が公共調達を実施する場合に加点されたり、日本政策金融公庫から低金利（例えば、5年以内の借り入れの場合、基準利率が1.35%のところ、条件によって、0.95%・0.70%・0.60%）で借りられたりする。また、同様の認証制度のある自治体もあり<sup>9</sup>、例えば、名古屋市では、「女性の活躍推進企業認定・表彰制度」により、2023年度までに193社が認定されており、認定された企業は、認定マークが使用できたり、公共調達で優遇措置を受けられたりする（公共調達の優遇措置のない「チャレンジ企業認証部門」は2024年10月1日現在52社が認定されている）。

こうした国や他の自治体と制度が重複する場合の調整方法については、特に決められておらず、どの認証制度を活用するかは、認証の受けやすさ、事務の手間、期待するメリット等を勘案し、各企業において判断していると思われる。また、企業がどこを向いているのか（国なのか、愛知県なのか、名古屋市なのか…）、どの自治体（あるいは国）と連携したいか、どの地域で認識されたいか、より具体的には、どの地域求人において有利になりたいか等の意向によって、活用する制度が選択されていくのだろう。国や

<sup>7</sup> 一般的には、企業のイメージアップと県の入札で有利になるという理由が多いと思われるが、イベント等で優良事例として発表する企業は、「社員のコミットメントが向上し、社員の定着（離職防止）につながる」「女性活躍や働きやすさのアピールで求人有利になる」「企業名が県のサイトに掲載される」といったメリットをよく挙げている。

<sup>8</sup> 国の制度は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正に伴い、2020年6月にできたものであり、あいち女性輝きカンパニー認証制度の方が先である。女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主として認定されるのが「えるぼし」、それよりも水準の高いものが「プラチナえるぼし」。

<sup>9</sup> 都道府県レベルでは、岩手県、宮城県、富山県、福井県、滋賀県、兵庫県、島根県などで女性の活躍促進に取り組む企業に対する認証制度がある。

各自治体のメリットを享受するためには、それぞれの認証が必要であり、各認証制度が必要になってくることもある。ただ、どこかで認証されたものを国や制度導入自治体全てで共有できる仕組があれば、企業側にとっても、国や自治体側にとっても、事務の効率化が図られるだろう。もっとも、認証の基準がそれぞれ異なっていることから、共有できる仕組みをつくるには、かなりの調整が必要になってくると思われる。

#### 4 まとめ及び今後に向けて

本報告では、愛知県の事例を中心に取り上げた。自治体間の連携という点では「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」が、企業側のインセンティブという点では「あいち女性輝きカンパニー認証制度」が優れていると思われる。ただし、連携する場合は、役割分担の不明確さが取組の普及を妨げる恐れがある。また、インセンティブについては、同じ取組が国や他の自治体にもある場合には、その調整方法について一考する必要があるだろう<sup>10</sup>。

なお、憲章の性格としては、「期待する」というレベルのものであり、認証制度のインセンティブとしては、「メリット」という形で示されており、参加を義務化するなどの強制力や参加しないことによる「デメリット」は設けられていない。仮に、多様性憲章において、企業に負担を強いる場合には、企業側の反発が大きいことに加え、義務化あるいは権利を制限する場合には、地方自治法第14条第2項により、条例によらなければならないため、ハードルが高くなり、制度の実現が難しくなる。しかし、こうしたハドロ一的な手法との比較をしながら制度設計をしていくことは有益であると思われる。

また、今回の報告では、愛知県の取組に絞り、かつ、「外国人」「女性」といった個別の多様性についての取組を取り上げたが、これまでの議論から、多様性憲章には、それぞれの多様性を統合する役割があると考えられる。統合する役割としては、SDGsの枠組ではあるものの、「あいち SDGs パートナーズ」<sup>11</sup>が該当するだろう。他県の例では、和歌山県において、「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」<sup>12</sup>という制度がある。今後は、こうした事例についても調査研究していく予定である。

---

<sup>10</sup> 行政からの認証取得に重きを置いている企業の場合、応接室や玄関に、国や自治体からの認証の賞状等がたくさん並べられていることがある。こうした企業があることも念頭に入れて効率化を考えていく必要がある。

<sup>11</sup> この制度は、認証ではなく、登録制度である。登録に当たっては、「愛知県内に事業所を有し、SDGs達成に向けた取組を実施している企業・団体等」で「経済・社会・環境の3側面すべてに関わる取組を実施していること」「実施している取組について、具体的な目標を設定し、SDGsのゴールと紐付けていること」「SDGsの取組を自社・団体等のホームページ等で発信していること」の3つの要件を満たしていればよい。2021年9月に「愛知県 SDGs 登録制度」が創設されたが、それを登録者の取組を促進する制度に発展させて、2024年4月1日に始まったばかりの制度である。2024年10月1日現在で635社の登録がある。登録のメリットとしては、公共調達の優遇措置はないが、ロゴマークの使用や融資の金利優遇などがある。

<sup>12</sup> この協定は、人権尊重に関する活動を積極的に実施している、あるいは、これから実施しようとする企業・団体と県が締結するものである。締結すると、県のホームページや情報誌などで活動内容が紹介されたり、企業・団体が研修を実施する場合に講師の派遣があったり、人権に関する必要な情報提供が行われたりする。公共調達や金利の面での優遇措置はないが、2024年6月1日現在で392企業・団体と締結している。

## ＜参考1＞ あいち女性の活躍促進行動宣言

愛知が世界に誇れる産業力、経済力、文化力、地域力をさらに高め、「日本一元気な愛知」を実現するためには、女性の活躍が不可欠です。

経済社会で女性の活躍を促進することは、多様な価値観や発想によるイノベーションを促し、経済活動のみならず、あらゆる分野の活動を活性化させることにも繋がるものです。

私たちは、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、次のこと取り組んでいくことを宣言します。

- 1 女性の活躍に向けた気運醸成や組織のトップを始めとした意識改革に向けて取り組みます。
- 2 女性自らの意欲や意識を高め、女性の個性や能力が十分に發揮できる活力ある社会づくりに向けて取り組みます。
- 3 女性の採用拡大・育成に努めるとともに、女性の管理職への登用に向けて取り組みます。
- 4 働き方全般を見直し、男性も女性も仕事と家庭の両立ができるような、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組みます。
- 5 働きながら子育てができる環境づくりに向けて取り組みます。

2014年8月29日

あいち女性の活躍促進会議

## ＜参考2＞ 愛知県の公共調達における社会的取組の例

● 社会的取組		
(1) 環境に配慮した事業活動	ISO14001、エコアクション21、KES、エコステージのいずれかの認証又は自動車エコ事業所の認定を受けているか。	点
(2) 障害者等への就業支援	①障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する障害者法定雇用率を達成しているか、又は、協力雇用主の登録を受け、保護観察対象者等を雇用しているか。（点） ②障害者就労施設等からの物品及び役務の調達実績（当該年度又は前年度）があるか。（点）	点
(3) 男女共同参画社会の形成	①あいち女性輝きカンパニーの認証を受けているか。（点） ②①の認証がない場合、女性の活躍促進宣言を提出しているか。（点） ③①の認証がない場合、えるぼし認定もしくはプラチナえるぼし認定を受けているか。（点）	点
(4) 仕事と生活の調和	①愛知県アミラー・ブルドリー企業の登録を受けているか。（点） ②あいちっこ家庭教育応援企業賛同書を提出しているか。（点） ③くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定のいずれかを受けているか。（点） ④愛知県休み方改革マイスター企業の認定を受けているか。（点）	点
(5)	エコモビリティライフの推進	あいちエコモビリティライフ推進協議会に加入しており、かつ、エコ通勤優良事業所の認証を受けているか。（点）
	安全なまちづくりと交通安全の推進	愛知県安全なまちづくり・交通安全パートナーシップ企業の登録を受け、活動報告書を提出しているか。（点）
	健康づくりの推進	愛知県健康経営推進企業の登録を受けているか。（点）
	取引適正化の推進	パートナーシップ構築宣言を公表しているか。（点）

<参考3> 参考URL

外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/0000009997.html>

あいち女性の活躍促進応援サイト

<https://jokatsu.pref.aichi.jp/>

愛知県 SDGs 登録制度 「あいち SDGs パートナーズ」

<https://aichi-sdgs-partners.jp/>

和歌山県人権尊重の社会づくり協定

[https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/021500/partner2/partner\\_index.html](https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/021500/partner2/partner_index.html)

あいち人権推進プラン

<https://www.pref.aichi.jp/press-release/jinken-plan.html>