



報道関係者 各位

平成 27 年 10 月 1 日 (木)

【照会先】

愛知労働局雇用均等室

室 長 白髭かすみ (内 700)

地方短時間労働指導官 温谷 翼 (内 711)

(電 話) 052-219-5509

平成 27 年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定！！

厚生労働省では、「女性の能力を発揮させるための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を対象に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

愛知労働局(局長 藤澤 勝博)においては、本年度の受賞企業を以下のとおり決定しました。受賞企業の取組内容は別紙のとおりです。

<表彰式>

日時：平成 27 年 10 月 16 日 (金) 10 時から

場所：愛知労働局広小路庁舎 共用第 1 会議室

(名古屋市中区栄二丁目 3 番 1 号 名古屋広小路ビルヂング 14 階)

<均等推進企業部門>

■愛知労働局長 優良賞

株式会社スズケン

■愛知労働局長 奨励賞

株式会社ジェータックス

※優良賞は女性の能力発揮促進のため他の模範となる取組を推進している企業

奨励賞は女性の能力発揮促進のための取組を推進していると認められる企業

<添付資料>

(別紙 1) 株式会社スズケンの取組状況

(別紙 2) 株式会社ジェータックスの取組状況

(資料 1) 平成 27 年度均等・両立推進企業表彰リーフレット

(資料 2) 愛知労働局管内の均等推進企業表彰企業一覧(平成 11~26 年度)

(資料 3) 愛知労働局管内のファミリー・フレンドリー企業表彰企業一覧(平成 11~26 年度)

(資料 4) 平成 27 年度均等・両立推進企業表彰実施要領

均等推進企業部門 愛知労働局長 優良賞

株式会社スズケン

所在地：愛知県名古屋市 業種：卸売業 従業員数：約5,000人

◇女性の登用・活躍推進を経営上の重点課題と位置づけ、「女性職位者人数25人以上(平成29年3月)」の目標を掲げ、採用拡大、職域拡大、管理職登用について各種取組を実施

1 ポジティブ・アクション取組体制

- 平成22年3月、経営計画会議にて女性の登用・活躍推進を経営上の重点課題とする方針を発信。同方針に基づき、同年4月専任組織を設置(現：「ダイバーシティ開発室」)。女性活躍推進に係る目標を定めて3年ごとに評価・見直しを行うとともに、毎年策定する経営計画にも目標を盛り込み、経営会議で実施状況を確認

2 ポジティブ・アクション取組内容

(1) 採用拡大の取組

- 採用権限者に複数の女性管理職を含め、選考の中立性を確保
- 女性総合職の応募促進のため採用担当者に女性総合職を起用

(2) 職域拡大の取組

- 平成25年の人事制度変更時に、スペシャリストコースから新制度の総合職に転換した女性を対象に、総合職の役割等の理解を深めるため「女性総合職セミナー」を実施
- キャリア形成支援の取組として、年1度、自身のキャリアプランを明確にし、上長との「キャリア面接」を実施
- 女性営業職(MS)の一支店への複数人配置や、本人の希望により妊娠した場合に一時的に職種変更を可能とするなど、女性の受け入れ態勢を配慮

(3) 管理職登用の取組

- 女性管理職を継続輩出する「女性リーダー育成支援プログラム」を策定。管理職候補をリストアップし、個別の育成計画を作成し、育成責任者が育成を実施
- 評価方法、資格・等級別の能力開発やOJTの方法を明確化する「人事制度ガイドブック」を作成し全社員に配付

(4) 職場環境・職場風土改善の取組

- 男女の役割分担意識解消や女性のマネジメントを考えるために本社統轄課長・支店長以上を対象とした職位者勉強会を実施
- 女性営業職のキャリア形成のために先輩社員の講話を聴いたり、受講者同士のネットワーク作りや経営層からの助言を得る「グループ合同女性営業担当者セミナー」を実施

3 ポジティブ・アクション取組成果

- 女性総合職の新規採用人数が増加 平成25年 →平成27年 1.5倍に
- 営業職(MS)の女性比率が増加 平成21年1.1%→平成27年2.8%
- 女性職位者(部下を持つ)人数が増加 平成21年4名(0.4%) →平成27年15名(1.5%)
- 部長・副部長の女性人数が増加 平成25年0名(0%) →平成27年4名(1.8%)

均等推進企業部門 愛知労働局長 奨励賞

株式会社ジェータックス

所在地：愛知県名古屋市 業種：卸売業 従業員数：約 200 人

◇女性社員がその能力を最大限発揮できる環境を確立し、企業としての持続的成長を目指すため「女性活躍推進プロジェクト」(Shining Star Project)を設置し、取組を実施

1 ポジティブ・アクション取組体制

- 経営トップの方針のもと、平成 25 年に「女性活躍推進プロジェクト」を設置し、社内の現状把握のため、女性活躍推進に関するアンケートを実施
- 女性の活躍推進に係る具体的な実施計画を毎年策定
- 取組方針や実施状況について毎年4月の辞令交付式にて全社員に周知

2 職場環境・職場風土改善の取組

- 外部講師による「女性活躍推進のための管理職研修」を実施
- 女性社員間のネットワーク作りを推奨するため、リーダー昇格前の女性社員と女性役職者による座談会を実施
- 女性活躍推進の必要性を全社員が共有し、会社全体の活性化につなげるため、外部講師による全社講演会を開催

平成 26 年に女性の活躍の幅を広げるための人事制度改革を実施しており、今後、女性の採用拡大及び管理職登用に向け、具体的に目標を定めて取り組むことで成果が上がる事が強く期待される。

平成27年度 均等・両立推進企業表彰

応募期間▶平成27年1月1日～3月31日

ポジティブ・アクションを推進している企業
ファミリー・フレンドリーな企業
を表彰します

厚生労働大臣
最優良賞

両部門に優れた企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

「均等推進企業」部門

職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

「ファミリー・フレンドリー企業」部門

仕事と育児・介護との両立支援のための取り組みを実施している企業

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」（ポジティブ・アクション）および「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を表彰しています。

平成27年度の各賞候補を募集します。「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひご応募ください！



このような企業が表彰の候補です

均等推進企業部門

- ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいることを公表している。
- ポジティブ・アクションの取り組みとして「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいる。
- ポジティブ・アクションの取り組みのうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取り組みは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとに見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られている。

※ 「ポジティブ・アクション」とは…

男女間に見られる格差の解消を目指して、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

※ 「公表」とは…

「ポジティブ・アクション応援サイト」

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

「女性の活躍推進宣言コーナー」

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

ファミリー・フレンドリー企業部門

- 両立指標（平成24年2月改訂版）の点数が一定程度以上である。
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。
- 男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年150時間未満である。
- 年次有給休暇取得率がおおむね50%（大臣賞は60%）以上である。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

※ 「両立指標」とは…

企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援策の進展度合いや不足している点を、63問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。

詳しくはこちら：<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

厚生労働大臣最優良賞

- 過去に「均等推進企業部門」の大臣賞または「ファミリー・フレンドリー企業部門」の大臣賞を受賞し、さらにその部門での取り組みが進んでいる。
- もう一つの部門についても積極的に取り組み、成果をあげている。

※上記以外にも部門ごとに表彰基準が定められています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。



平成26年度
表彰企業

厚生労働大臣最優良賞

該当企業なし

均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞 1 企業

都道府県労働局長賞 49 企業
(優良賞・奨励賞)

ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞 6 企業

都道府県労働局長賞 13 企業
(優良賞・奨励賞)

各企業の取組内容などは厚生労働省ホームページでご紹介していますのでご覧ください。
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000058840.html>)

トップページ
「報道・広報」

報道発表資料

2014年9月

9月25日「平成26年度
「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定」

応募方法

- 所定の応募用紙に必要事項を記入し（平成27年1月1日現在の状況）、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請 (<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/index.html>) による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。
均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。
厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

選考方法

- 1 都道府県労働局雇用均等室で、書類選考後、取り組み内容など詳細についてのヒアリングを実施します。
- 2 都道府県労働局長は、ヒアリング結果をもとに、表彰基準を満たす企業の中から、
 - 都道府県労働局長賞の受賞企業
 - 厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣賞候補企業については、厚生労働大臣に対し推薦を行います。
- 3 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、
 - 厚生労働大臣最優良賞
 - 厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定します。

その他

- 1 実施要領、表彰基準および応募用紙は厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>)

トップページ「厚生労働省からのご案内
「政策について（組織別の政策一覧）」

雇用均等・児童家庭局

主な制度紹介「均等・両立
推進企業表彰について」

また、都道府県労働局雇用均等室でも配布しています。

- 2 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。
- 3 受賞企業には平成27年10月に表彰状の授与を行います。
※厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、それぞれ表彰状の授与を行う予定です。

応募期間は

平成27年1月1日～3月31日

(※当日消印有効)

ポジティブ・アクションに取り組む企業・両立支援に取り組む企業の皆さまの積極的なご応募をお待ちしています！



ポジティブ・アクション シンボルマーク「キララ」



次世代認定マーク「くるみん」



仕事と介護の両立支援のシンボルマーク「トモニン」

都道府県労働局雇用均等室所在地

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2ランド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング 11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

登録は <http://merumaga.mhlw.go.jp/> から

愛知労働局管内の均等・両立推進企業表彰

(均等推進企業部門) 受賞企業一覧

年度	表彰種類	企業名	所在地
平成11年度	(愛知労働局長賞) ※	ソニー幸田株式会社	幸田町
平成12年度	愛知労働局長賞	株式会社ノリタケカンパニーリミテッド	名古屋市
平成13年度	愛知労働局長賞	株式会社松坂屋	名古屋市
平成14年度		なし	
平成15年度	厚生労働大臣優良賞	アイシン精機株式会社	刈谷市
	愛知労働局長優良賞	豊田通商株式会社	名古屋市
	愛知労働局長優良賞	愛三工業株式会社	大府市
平成16年度	愛知労働局長優良賞	岡崎信用金庫	岡崎市
平成17年度	愛知労働局長優良賞	大同特殊鋼株式会社	名古屋市
	愛知労働局長奨励賞	松下エコシステムズ株式会社	春日井市
平成18年度	愛知労働局長優良賞	株式会社イノアックコーポレーション	名古屋市
	愛知労働局長優良賞	トヨタファイナンス株式会社	名古屋市
	愛知労働局長優良賞	株式会社富士通中部システムズ	名古屋市
平成19年度	愛知労働局長優良賞	株式会社INAX	常滑市
	愛知労働局長優良賞	株式会社セントラルファイナンス	名古屋市
	愛知労働局長優良賞	トヨタ自動車株式会社	豊田市
平成20年度	愛知労働局長優良賞	デンソー株式会社	刈谷市
平成21年度		なし	
平成22年度		なし	
平成23年度		なし	
平成24年度		なし	
平成25年度	愛知労働局長優良賞	中部電力株式会社	名古屋市
平成26年度		なし	

(注) 平成11年度から「均等推進企業表彰」として実施。平成19年度からは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」と統合、「均等・両立推進企業表彰(均等推進企業部門)」として実施。

※ 平成11年度は「女性少年室長賞」

愛知労働局管内の均等・両立推進企業表彰 (ファミリー・フレンドリー企業部門) 受賞企業一覧

年度	表彰の種類	企業名	所在地
平成11年度	(愛知労働局長賞) ※	株式会社デンソー	刈谷市
平成12年度	愛知労働局長賞	株式会社丸栄	名古屋市
平成13年度	愛知労働局長賞	株式会社ミツカングループ本社	半田市
平成14年度	愛知労働局長賞	株式会社豊田自動織機	刈谷市
	愛知労働局長賞	株式会社マキタ	安城市
平成15年度	愛知労働局長賞	東邦ガス株式会社	名古屋市
	愛知労働局長賞	ブラザー工業株式会社	名古屋市
平成16年度	愛知労働局長賞	東海旅客鉄道株式会社	名古屋市
	愛知労働局長賞	河村電器産業株式会社	瀬戸市
平成17年度	愛知労働局長賞	株式会社DNP 東海	名古屋市
	愛知労働局長賞	株式会社INAX	常滑市
平成18年度	厚生労働大臣努力賞	東海旅客鉄道株式会社	名古屋市
	愛知労働局長賞	株式会社ポッカコーポレーション	名古屋市
平成19年度		なし	
平成20年度		なし	
平成21年度		なし	
平成22年度		なし	
平成23年度		なし	
平成24年度	愛知労働局長優良賞	株式会社三和化学研究所	名古屋市
	愛知労働局長奨励賞	トヨタファイナンス株式会社	名古屋市
平成25年度		なし	
平成26年度	厚生労働大臣優良賞	ブラザー工業株式会社	名古屋市

- (注) 平成11年度から「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として実施。平成19年度からは「均等推進企業表彰」と統合、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」として実施。
- ※ 平成11年度は「女性少年室長賞」

「均等・両立推進企業表彰」実施要領

1 趣旨・目的

我が国では、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備することが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

2 表彰の種類

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

(2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

3 表彰の対象

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2) 均等推進企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいふべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいふべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別紙1「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

均等・両立推進企業表彰基準

1. 厚生労働大臣最優良賞

(1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門及びファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門及びファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

(2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

(3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(4) 過去に厚生労働大臣最優良賞を受賞していないこと。

2. 均等推進企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。

② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。

③ ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。

④ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中20点以上（労働者数300人以下の企業については、15点以上）あること。

- ⑤ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。このうち、「取組成果」が見られない項目については、過去3年間の実績を比較し、実績が著しく下がっていないこと。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑥ 雇用管理状況について全国（産業別）の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点（係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること）であること。併せて、その他6項目中、ゼロ点が2項目以下であること。
- ⑦ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑧ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑨ 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞していないこと。

（2）都道府県労働局長優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとに見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

- ⑦ 過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成11年度における都道府県女性少年室長賞、平成12年度から平成14年度までにおける都道府県労働局長賞、平成15年度以降の都道府県労働局長優良賞を含む。）を受賞していないこと。

（3）都道府県労働局長奨励賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中5点以上あること。
- ④ その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑦ 過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長奨励賞（過去の均等推進企業表彰の平成15年度以降の都道府県労働局長奨励賞を含む。）を受賞していないこと。

3. ファミリー・フレンドリー企業部門

（1）厚生労働大臣優良賞

- ① 両立指標（平成24年2月改訂版両立指標（別紙2参照）をいう。以下同じ。）の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね30%以上、かつ分野3又は5がおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については370点以上、労働者数300人以下の企業については340点以上であること。
- ③ 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
- ア 休業の期間や回数等において、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
- イ 休業の期間や回数等において、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入さ

れていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。

エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。

オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

カ 育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていること。

キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。

ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。

④ 過去3年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。又は、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が、5%以上であること。

⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して60%以上であること。

⑧ 労働者（有期契約労働者、派遣労働者を除く。）の平均勤続年数について、男性よりも女性が20%以上短い場合、過去3年以前に比べ、その差が短縮傾向にあるか、又は勤続年数の長い女性が増加傾向にあること。

⑨ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

⑩ その他、両立支援に関する政府目標に沿い、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。

⑪ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

⑫ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

⑬ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞していないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね30%以上、かつ分野3又は5がおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については255点以上、労働者数300人以下の企業については230点以上であること。
- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ④ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑫ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成11年度における女性少年室長賞又は平成12年度から平成18年度までの都道府県労働局長賞を含む。）を受賞していないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね20%以上、かつ分野3又は5がおおむね20%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については215点以上、労働者数300人以下の企業については200点以上であること。

- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
- ア 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ④ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること又は年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑧ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑨ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑩ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑪ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長奨励賞を受賞していないこと。