

愛知労働局発表
平成25年9月30日



担 当	愛知労働局 雇用均等室
	室 長 井上 仁
	地方育児・介護休業指導官 杉浦アキコ
	電話：052-219-5509 FAX：052-220-0573



平成25年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定！！

均等推進企業部門

愛知労働局長優良賞：中部電力株式会社

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進す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 新宅 友穂)においては、本年度の受賞企業を中部電力株式会社に決定しました。受賞企業の取組内容は別紙のとおりです。

表彰式は、平成25年10月16日(水)に愛知労働局(名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館2F)にて行います。

<添付資料>

(別紙) 中部電力株式会社の取組状況

(資料1) 平成25年度均等・両立推進企業表彰実施要領

(資料2) 平成25年度均等・両立推進企業表彰リーフレット

(資料3) 愛知労働局管内の均等推進企業表彰企業一覧(平成11～24年度)

(資料4) 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11～24年度)

均等推進企業部門 愛知労働局長優良賞

中部電力株式会社

所在地：愛知県名古屋市、業種：電気業、従業員数：約 19,000 人

- ◇ 女性の活躍推進を経営上の重点課題と位置づけ、「女性の職域拡大」「中長期的な育成を考慮した配置・ローテーション」「リーダー層への登用に向けた母集団の形成」に取り組み、女性のキャリア形成と管理職登用を推進

1 ポジティブ・アクション取組体制

- 平成 18 年 12 月 経営会議にて女性の活躍推進を経営上の重点課題とする方針を決定
- 平成 19 年 7 月、同方針に基づき 人事部に専任組織「女性活躍推進室」を設置
- 取組期間の 9 年間で「パイロット期」（平成 19～21 年）、「展開期」（平成 22～24 年）、「拡大期」（平成 25～27 年）の 3 期に分け、活動ステップを定めて 3 年ごとに評価・見直しを行いながら中長期的に取組を実施
- 社員向けの 女性活躍推進室ホームページ「@C-Walker」を作成・運営し、取組の方針や実施状況等について全社的に情報発信

2 ポジティブ・アクション取組内容

（1）採用拡大の取組

- 男女を問わず挑戦意欲の高い学生を採用するために以下のような取組を実施
 - ・採用面接に女性管理職を面接官として含め、採用選考の中立性を確保
 - ・会社のホームページの採用情報等において活躍する女性社員を紹介

（2）職域拡大の取組

- 固定的な役割分担意識や慣行的運用にとらわれない配置・ローテーションの徹底のために以下のような取組を実施
 - ・土木部門に新たに女性が配置された事業場における 職場環境を整備（休憩室・トイレ・浴室の利用環境の向上）
 - ・自己啓発のための通信教育のメニューに 女性社員キャリアアップコースや女性管理職の役割行動コースを追加
 - ・管理職を対象に、ダイバーシティ、女性活躍推進の意義等を内容とする「ダイバーシティ教育」や女性をはじめとした多様な部下のマネジメントを内容とする「マネジメント力向上研修」を実施

(3) 管理職登用の取組

○女性リーダー層の育成に向けて以下の取組を実施

- ・今後職場のリーダーとしての活躍を期待して女性社員を対象とした研修を実施
- ・キャリア形成・リーダーシップ等をテーマとした「異業種合同研修」へ女性社員を派遣
- ・入社後4～6年の女性社員を対象にした、女性管理職や先輩社員とのディスカッション等を行う「ロールモデルフォーラム」を実施
- ・社内で活躍中の女性社員を「C-Walker's」と命名し、活躍する様子などを女性活躍推進室ホームページにて定期的に紹介

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ・土木部門要員として平成20年に初めて女性を採用、以後平成22年、24年、25年と継続して採用
- ・交替勤務従事者に占める女性技術者の配置人数及び割合が、平成23年の2人(0.17%)から平成25年に6人(0.52%)に増加
- ・管理職の女性比率が平成23年の1.50%から平成25年には1.66%へ増加
- ・管理職手前の主任クラスにおける女性比率が平成23年の4.98%から平成25年には6.11%へ増加

「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、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、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月改正版両立指標（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。

得点集計表

(指針別紙2)

分野1	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	⑤		
1の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の2	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の3	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の4	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の5	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の6	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の7	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の8	70%以上 10/10	50%以上70% 未満 5/10	50%未満 0/10				10
1の9	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の10	0時間を超え 50時間未満 10/10	50時間以上 150時間未満 5/10	150時間以上 0/10				10
1の11	5%以下 10/10	5%を超え10% 以下 5/10	10%を超える 0/10				10
1の12	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の13	①制度があ り、利用者 がいる 10/1 0	②制度はあ るが、利用 者はいない 5 /10	③制度とし てはないが、 利用者はい る 5/10	④制度とし てもないし、 利用者もい ない 0/10			10
1の14	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の15	①制度があ り、利用者 がいる 10/10	②制度はあ るが、利用 者はいない 5/1 0	③制度とし てはないが、 在宅勤務者 はい 5/10	④制度とし てもないし、 在宅勤務者 もいない 0/10			10
1の16	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の17	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の18	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の19	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の20	はい 10/10	いいえ 0/10					10

1の21	はい 10/10	いいえ 0/10					10		
1の22	はい 5/5	いいえ 0/5	管理職になる時期の育児休業取得経験者なし 0/0				5又は0		
1の23	はい 5/5	いいえ 0/5	退職者なし 5/5				5		
1の24	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0			10又は0		
1の25	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0			10又は0		
1の26	男女差が縮小した 5/5	男女差は変わらない 0/5	男女差が拡大した 0/5				5		
1の27	はい 5/5	いいえ 0/5					5		
1の28	はい 5/5	いいえ 0/5					5		
1の29	はい 5/5	いいえ 0/5					5		
分野1 合計 (得点及び満点)							点	点	得点率 %

分野2	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	⑤		
2の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の2	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の3	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の4	ある(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10				10
2の5	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の6	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の7	ある(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10				10
2の8	制度がある 10/10	制度がない 0/10					10
2の9	制度がある 10/10	制度がない 0/10					10
2の10	施設がある(0歳児入所可) 0/10	施設がある(0歳児入所不可) 5/10	事業所内保育施設はない 0/10				10
2の11	はい 10/10	いいえ 0/10					10

2の12	はい 10/10	いいえ 0/10					10	
分野2 合計(得点及び満点)						点	120 点	得点率 %

分野3	選択肢及び配点					得点	満点	
	①	②	③	④	⑤			
3の1	80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者なし 0/0				15又は0	
3の2	10%を超える 15/15	5%を超え10% 以下 10/15	0%を超え5% 以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産 なし 0/0		15又は0	
3の3	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員 はいなかった 0/0				10又は0	
3の4	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員 はいなかった 0/0				10又は0	
3の5	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員 はいなかった 0/0				10又は0	
3の6	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員 はいなかった 0/0				10又は0	
3の7	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員 はいなかった 0/0				10又は0	
3の8	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもなし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15			15	
分野3 合計(得点及び満点)						点	点	得点率 %

分野4	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	⑤		
4の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10
4の2	はい 10/10	いいえ 0/10					10
4の3	はい 10/10	いいえ 0/10					10
4の4	はい 10/10	いいえ 0/10	制度がない 0/10				10
4の5	はい 10/10	いいえ 0/10					10
4の6	4の6について、制度が2つ以上ある場合は、2制度目から5点を加算し、各15点満点とする。						
(1)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5
(2)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5

(3)	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり)0 /10	③制度がない 0/10				10+5		
(4)	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり)0 /10	③制度がない 0/10				10+5		
分野4 合計 (得点及び満点)							点	点	得点率 %

分野5	選択肢及び配点					得点	満点		
	①	②	③	④	⑤				
5の1	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の2	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の3	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の4	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の5	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の6	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0				10又は0		
5の7	①制度があり、 かつ援助を受け た従業員がいた 10/10	②制度はある が、援助を受け た従業員はいな かった 5/10	③制度として はないが、援助 を受けた従業員 はいた 5/10	④制度として もない、援助を 受けた従業員 もいなかった 0/ 10			10		
5の8	①制度があり、 かつ免除を受け た従業員がいた 15/15	②制度はある が、免除を受け た従業員はいな かった 10/1 5	③制度として はないが、免除 を受けた従業員 はいた 10/15	④制度として もない、免除を 受けた従業員 もいなかった 0/ 15			15		
分野5 合計 (得点及び満点)							点	点	得点率 %
総得点及び満点							点	点	得点率 %

両立指標		選択肢及び配点				
分野1 両立支援のための環境整備		①	②	③	④	⑤
1001	仕事と家庭の両立支援への取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1002	仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職研修のメニューに取り入れる等して管理職に徹底を図っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1003	育児や介護その他ボランティア等と仕事を両立するための休業や短時間勤務等の支援制度を利用しやすいように、従業員に働きかけていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1004	社内アンケートやヒアリング等により、従業員の意見・要望を取り上げて、仕事と家庭の両立のための改善を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1005	仕事と家庭の両立の取組を進めるために、労働組合や従業員代表と協議・話し合いをしていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1006	年次有給休暇は半日単位又は時間単位で取得できますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1007	年次有給休暇の取得促進のための措置をとっていますか。(計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数及び取得率の目標設定等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1008	過去1年間の年次有給休暇の取得率は、企業全体で平均して何%ですか。 (式) 全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない) × 100 (%)	70%以上 10/10	50%以上 70%未満 5/10	50%未満 0/10		
1009	所定外労働の削減のための措置をとっていますか。(ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入・拡充、労使の話し合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1010	過去1年間の法定時間外労働は、企業全体で従業員一人当たり平均して年何時間ですか。	0時間を 超え50 時間未 満 10/10	50時間以 上150時 間未 満 5/10	150時間 以上 0/10		
1011	過去1年間において、週労働時間が60時間以上の従業員の割合はどれくらいですか。 ※ 1年間の総労働時間が3,128.6時間以上の従業員を「週労働時間が60時間以上の従業員」とする。 週60時間 × 365 / 7 = 3,128.6	5%以下 10/10	5%を超え 10%以下 5/10	10%を超 える 0/10		
1012	子どもの学校行事への参加のための休暇、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1013	育児・介護目的以外の利用も可能とする次のいずれかの制度がありますか。また過去3年間にそれを利用した従業員がいますか。 (1)短時間勤務制度 (2)フレックスタイム制度 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4)所定外労働をさせない制度	①制度が あり、利 用者がい る 10/ 10	②制度は あるが、利 用者はい ない 5/ 10	③制度と してはな い、利 用者はい る 5/ 10	④制度と してもな い、利 用者もい ない 0 /10	
1014	仕事と生活の両立の観点から、勤務時間や勤務地等について従業員の希望を聞く制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1015	在宅勤務制度がありますか。また過去3年間に在宅勤務をした従業員がいますか。	①制度が あり、利 用者がい る 10/ 10	②制度は あるが、利 用者はい ない 5/ 10	③制度と してはな い、在 宅勤務者 はいる 5 /10	④制度と してもな い、在 宅勤務者 もいない 0/10	
1016	育児・介護休業取得者・短時間勤務利用者がした場合、代替要員を配置する配慮をしていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1017	子どもの急病、介護対象者の急な容態の悪化等により、急に従業員が不在になることがあっても対応できるよう、業務のやり方や人材育成を工夫していますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1018	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ますか、又は運用上原職復帰を原則としていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1019	育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、休業中及び復帰の直前直後に教育訓練の機会を提供していますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1020	育児・介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に、業務に関連する資料や社内の様子を伝える資料を送付する等の情報提供を行っていますか。(インターネットを利用した提供も含む。)	はい 10/10	いいえ 0/10			

1の21	育児、介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用の制度や慣行がありますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の22	育児休業取得後に管理職となった従業員がいますか。	はい 5/5	いいえ 0/5	管理職になる時期の育児休業取得経験者なし 0/0		
1の23	過去3年間で育児や介護を理由とした退職者は減りましたか。	はい 5/5	いいえ 0/5	退職者なし 5/5		
1の24	育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の25	介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の26	3年前と比較して、女性の平均勤続年数は男性の平均勤続年数と比べて、どのように変わりましたか。(現在、女性の平均勤続年数が男性と同じ又は長い場合は、「男女差が縮小した」を選択してください。)	男女差が縮小した 5/5	男女差は変わらない 0/5	男女差が拡大した 0/5		
1の27	育児と仕事との両立について、制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の28	育児と仕事を両立する従業員に対し、育児休業中の従業員同士又は育児休業経験者との懇談会の設定等、情報交換のサポートを行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の29	仕事と介護との両立に関する法律、自社の制度、国や自治体の支援制度等について、従業員の理解を深めるために、情報提供や研修等を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
分野1 得点 ※1の22で選択肢③、1の24及び25で選択肢④と回答した企業は、215点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		/215点満点				
分野2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
育児休業						

【法律で定める育児休業制度】とは？

- 育児休業は、原則として、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの労働者が申し出た期間、1回取得できます。
- ただし、次のいずれにも該当する場合は、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることで、育児休業することができます。
 - パパ・ママ育休プラスに該当する場合(次のいずれにも該当する場合)は、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から、1歳2か月に満たない子に延長されます。ただし、育児休業を取得できる期間は、誕生日及び産後休業期間も含め1年間です。
 - 育児休業を取得しようとする労働者(「本人」)の配偶者が、子の1歳に達する日以前に育児休業をしていること
 - 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

2の1	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度とは？】2及び3の要件に該当しない場合でも、子が1歳以降も取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の2	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度とは？】2の要件に該当しない場合でも、1年間を超えて取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の3	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度とは？】2及び上記4の場合に限らず、子1人につき複数回取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
育児短時間勤務						

【法律で定める育児短時間勤務制度】とは？

- 3歳に満たない子を養育する労働者について、希望すれば利用できる短時間勤務制度を制度化しなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分～6時間)とする措置を含むものとしなければなりません。
- 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。

※ それまでは、改正前の措置を実施する必要があります。すなわち、1歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働の免除、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。

204	育児のための短時間勤務制度がありますか。	ある(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10				
	[問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。]							
205	育児のための短時間勤務制度は、子1人につき複数回取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10					
	[問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。]							
206	育児のための短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を5時間45分～6時間とする制度の他に、1日の所定労働時間の短縮の幅を選択したり、週又は月の所定労働時間・日数を短縮したりすることもできる制度となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10					
所定外労働の免除								
<p>【法律で定める所定外労働をさせない制度】とは？</p> <p>3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が請求した場合、各企業で定めている所定労働時間を超えて労働をさせない制度です。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。(育児短時間勤務制度の※参照)</p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、1か月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度とは異なります。</p>								
207	育児のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	ある(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10				
その他								
208	育児のために利用できるフレックスタイム制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	制度がある 10/10	制度がない 0/10					
209	育児のために利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない。)の制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。) (例) 通常の従業員が9:00～17:00の勤務(昼休み1時間)の場合、9:30～17:30の勤務(昼休み1時間)とすること。	制度がある 10/10	制度がない 0/10					
2010	事業所内保育施設がありますか。ある場合、入所できる子の年齢はどのようになっていますか。	施設がある(0歳児入所可) 10/10	施設がある(0歳児入所不可) 5/10	事業所内保育施設はない 0/10				
看護休暇								
2011	子の看護休暇は、従業員1人につき、その子が1人の場合は6日以上、その子が2人以上の場合は11日以上取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10					
2012	子の看護休暇は、半日単位又は時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能ですとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10					
分野2 得点		/120点満点						
分野3 仕事と育児の両立支援 利用状況		①	②	③	④	⑤		
301	過去3年間に在職中に出産した女性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。	80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者なし 0/0				
302	過去3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。 ※「育児休業」とは、配偶者出産休暇や年次有給休暇を含まず、法律上の「育児休業」としてください。	10%を超える 15/15	5%を超え10%以下 10/15	0%を超え5%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0		
303	育児のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				
304	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために所定外労働を免除した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				
305	制度化されているかどうかに関わらず、育児のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				
306	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない。)の勤務形態を認めた従業員がいますか。 (例) 通常の従業員が9:00～17:00の勤務(昼休み1時間)の場合、9:30～17:30の勤務(昼休み1時間)とすること。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				
307	子の看護休暇制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				

3の3 従業員が育児に要した費用に対する経済的援助制度がありますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか。	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15	
分野3 得点 ※3の1で選択肢③、3の2で選択肢⑤、3の3～3の7で選択肢③と回答した企業は、95点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。	/95点満点				
分野4 仕事と介護の両立支援 制度整備状況	①	②	③	④	⑤
介護休業					
<p>【法律で定める介護休業制度】とは？</p> <p>1. 介護休業とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(要介護状態)にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。 ※対象家族は、法律では、「①配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。) ②父母 ③子 ④従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</p> <p>2. 介護休業の期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、労働者が申し出た期間です。</p> <p>3. 所定労働時間の短縮等の措置は、介護休業の日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる措置の初日を労働者に明示することが必要です。</p>					
4の1 介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して94日以上取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
4の2 介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態につき、2回以上取得することができるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
4の3 介護休業の対象家族の範囲は、法律より広いですか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護休暇					
<p>【法律で定める介護休暇】とは？</p> <p>対象家族を介護する労働者は、申出により、1年度に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として、介護休暇を取得することができます。 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。</p>					
4の4 介護休暇は、上記の法律を上回る日数を取得できますか。(就業規則等に定めず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	はい 10/10	いいえ 0/10	制度がない 0/10		
[問4の4で①②と回答した企業のみお答えください。]					
4の5 介護休暇は、半日単位又は時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護のための所定労働時間の短縮等の措置					
<p>【法律で定める対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置】とは？</p> <p>介護のための所定労働時間の短縮等の措置とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(要介護状態)にある対象家族(※1)を介護する労働者について、一の要介護状態について、連続する93日以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならないこととされています。その措置は、次のいずれかの方法で講じることが必要です。</p> <p>①短時間勤務制度(1日の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働日数を短縮する制度、労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度)、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度(※2)</p> <p>これらの措置は、介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族についての介護休業等日数がある場合には、93日からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間、この措置を講ずることが必要です。また、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業をしたことがある場合には、93日は当該介護休業開始予定日から起算されます。ただし、93日からその期間を差し引くこと及び起算日を当該介護休業開始予定日とすることを労働者が認識できるように、労働者に説明しなければなりません。</p> <p>※1 対象家族は、法律では、「①配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。) ②父母 ③子 ④従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</p> <p>※2 ④の介護サービスとは対象家族を現実かつ直接に介護するサービスをいい、介護情報の提供、介護機器の貸出等そのサービスを利用することによっても、当然にはその労働者が対象家族を介護する必要性がなくなるものとは含まれません。</p>					

【法定を上回る】とは？

「法定を上回る」というためには、次のどれかが当てはまる必要があります。

- ① 要介護状態にある対象家族1人につき、連続する94日以上（介護休業した期間があれば、その期間を差し引いた日数）以上の期間利用できる。
- ② 一の要介護状態につき、複数回取得することができる。
- ③ 対象家族の範囲が法定を上回る。
※ 法定の範囲は「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） ②父母 ③子 ④従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」

4の6	介護のために利用できる以下の制度がありますか。ある場合、法定以上の制度ですか。
	(1) 短時間勤務制度
	(2) フレックスタイム制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)
	(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)
	(4) 介護サービスに関連する費用を助成する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずる制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)

①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		

分野4 得点

／90+15点満点
(4の6について、制度が2つ以上ある場合は、2制度目から5点を加算し、105点満点とする)

分野5 仕事と介護の両立支援 利用状況

5の1	介護休業を取得した従業員がいますか。
5の2	介護休暇を取得した従業員がいますか。
5の3	家族の介護のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。
5の4	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。
5の5	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のために始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の所定労働時間は変わらない。）の勤務形態を認めた従業員がいますか。
5の6	制度化されているかどうかに関わらず、介護サービスに関連する費用の助成（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずるものを企業から受けた従業員がいますか。
5の7	問5の6以外の介護のための経済的援助制度を設けていますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか。
5の8	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のために所定外労働を免除する制度がありますか。また免除した従業員がいますか。

①	②	③	④	⑤
いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 10/10	②制度はあるが、援助を受けた従業員はなかった 5/10	③制度としては、援助を受けた従業員はいた 5/10	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/10	
①制度があり、かつ免除を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、免除を受けた従業員はなかった 10/15	③制度としては、免除を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもないし、免除を受けた従業員もいなかった 0/15	

分野5 得点
※5の1～5の6で選択肢③と回答した企業は、85点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。

／85点満点

総得点

／620点満点

平成25年度 均等・両立推進企業表彰

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

応募期間 平成25年1月1日～3月31日



両部門に優れた企業

厚生労働大臣最優良賞

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

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25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!



厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

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。

※「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/>
にポジティブ・アクションに取り組む旨を対外的に公表している場合をいいます。

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24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 株式会社みずほ
フィナンシャルグループ(東京都)
京都中央信用金庫(京都府)

都道府県労働局長賞 19企業
(優良賞・奨励賞)

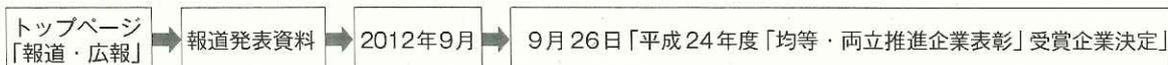
ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞 曙ブレーキ工業株式会社(埼玉県)
東日本旅客鉄道株式会社(東京都)

都道府県労働局長賞 20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/2r9852000002kg81.html>



応募方法

- 所定の応募用紙に必要事項を記入し(平成25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://shinsei.e-gov.go.jp/menu/>)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25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25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
シンボルマーク「きらら」

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！



次世代認定マーク「くるみん」

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	020-0045	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2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	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	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	熊本市西区春日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	宮崎市橘通東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	

(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

(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」