



担	愛知労働局 雇用均等室
	室長 安達 秀子
当	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24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、他の模範ともいう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、本年度の受賞企業として、次の2社を決定しました。受賞企業の取組内容は別紙1・2のとおりです。

表彰式は、平成24年10月4日(木)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。

ファミリー・フレンドリー企業部門

愛知労働局長優良賞：株式会社三和化学研究所

愛知労働局長奨励賞：トヨタファイナンス株式会社

<添付資料>

- (別紙1) 株式会社三和化学研究所の取組状況
- (別紙2) トヨタファイナンス株式会社の取組状況
- (資料1) 平成24年度均等・両立推進企業表彰実施要領
- (資料2) 平成24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11～23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11～23年度)

ファミリー・フレンドリー企業部門 愛知労働局長優良賞

株式会社三和化学研究所

所在地：愛知県名古屋市、業種：医薬品製造業、従業員数：約1,600人

○企業行動憲章により、従業員が働きがいある、安全で豊かな労働環境実現を宣言

○働きやすさの実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスを推進、育児のための短時間勤務制度及び子の看護休暇制度は中学校就学の始期までを対象

○男性の育児休業取得率12.9%

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ CSRの観点から、企業行動憲章により従業員が働きがいある、安全で豊かな労働環境実現を宣言、ワーク・ライフ・バランスを推進
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク(くるみん)を平成22年度に取得

2 育児休業制度

- ◇ 制度 子が満2歳まで取得可
- ◇ 利用状況(過去3年度)
女性の育児休業取得率は平成23年度86%、平成22年度100%、平成21年度89%であり、期間雇用者も取得
男性については、平成21年度1名、平成22年度2名取得
平成23年度の男性育児休業取得者4名、取得率は12.9%を達成

3 介護休業制度

- ◇ 制度 対象家族1人につき通算1年まで取得可
- ◇ 利用状況(過去3年度) 平成22年度に女性1名が取得

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児のための制度
短時間勤務制度(子が中学校就学の始期に達するまで利用可)
- ◇ 介護のための制度
短時間勤務制度(介護休業と合わせて通算1年まで利用可)

5 その他の制度

- ◇ 人事考課において、休業期間は評価外とし、評価に影響させない取り扱いであること及び昇格のための評価については、業績よりも能力・行動を重視する配分としていることから、休業から復帰後の行動で昇進・昇格の差を取り戻すことが可能
- ◇ 子の看護休暇制度は、法定の日数に加え、中学校就学の始期までの子がいる場合に5日付与

- ◇ 育児のための所定外・深夜業及び時間外労働の制限制度は、子が中学校就学の始期まで利用可
- ◇ 介護のための所定外労働制限制度を設け、介護をしなくなった日まで利用可
- ◇ 積立年休制度(40 日間を限度とする失効年次有給休暇積立制度)を育児・看護・介護のために利用可
- ◇ 育児や介護等の事由により退職する者の再雇用制度を措置

6 社内環境整備

- ◇ ノー残業デー設定の取組により、平成22年の法定時間外労働は平均48.5時間を達成、時間外労働が減少
- ◇ 計画取得を促す取組により、平成22年の年次有給休暇取得率は平均50.3%を達成、年次有給休取得率が向上
- ◇ 育休や介休取得者に対しては、モバイルPC及びデータ通信カードを貸与し、休業中自宅からイントラにアクセスし、情報が入手できるよう環境を整備
- ◇ 管理職に対し、両立支援制度の内容、適正な運用について理解を深めるための研修を実施
- ◇ 従業員に対し、育児や介護に関する制度を正しく理解し、積極的に活用してもらえよう、制度について分かりやすく解説した「育児・介護休業ガイドブック」を作成し、イントラに掲出、常時必要な情報が入手できるよう環境を整備

ファミリー・フレンドリー企業部門 愛知労働局長奨励賞

トヨタファイナンス株式会社

所在地：愛知県名古屋市、業種：金融・保険業、従業員数：約1,800人

○「人を大切にする」という人材マネジメント基本方針を定め「フェアネスを貫く」「多様性を認め合う」「人を育てる」を3つの柱として、実現を掲げる

○いきいき実践職場の事例紹介や出前両立支援勉強会などの情報提供等、両立支援のための社内環境整備に積極的に取り組む

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 多様な人材がそれぞれの能力を発揮して、いきいきと働く企業づくりを目指す経営方針のもと、ポジティブ・アクションの一環として両立支援施策を推進、企業HPやポジティブ・アクション応援サイト等において社内外に宣言
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク(くるみん)を平成19年度に取得

2 育児休業制度

- ◇ 制度 子が満2歳まで取得可
- ◇ 利用状況(過去3年度)
女性の育児休業取得率は平成21年度からの3年度間連続100%を達成
男性については、平成22年度に1名取得

3 介護休業制度

- ◇ 制度 対象家族1人につき通算1年まで取得可
- ◇ 利用状況(過去3年度)
平成23年度に期間雇用者の男性1名が取得

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児のための制度
短時間勤務制度(子が小学校3年生の終期に達するまで利用可)
フレックスタイム制度(期間制限なし)
サービス費用補助制度(子が小学校6年生の終期に達するまで利用可)
- ◇ 介護のための制度
短時間勤務制度(最長5年まで利用可)
フレックスタイム制度(期間制限なし)
サービス費用補助制度(要介護認定者を介護する間)

5 その他の制度

- ◇ 休業復帰後は休業前年の評価を引き継ぐこととし、休業を昇進・昇格に影響させない

- ◇ 育児のための所定外労働の制限制度は、子が小学校3年生の終期に達するまで利用可
- ◇ 子の看護制度は子が小学校3年生の終期に達するまで利用可
- ◇ 休業終了後の円滑な職場復帰に向けて職場復帰支援プログラム(両立コミュニケーション面談、休業中に従業員が行う社外通信教育に対して100%費用補助)実施
- ◇ 育児や介護等の事由により退職する者の再雇用制度を措置

6 社内環境整備

- ◇ 平成22年の年次有給休暇取得率は平均75.1%を達成、年休の取得を促す取組(3日連続の年休取得をリフレッシュ休暇と設定、記念日等の年休取得をアニバーサリー休暇と設定)により、年次有給休暇取得率が向上
- ◇ 人員補充等の配慮
両立支援制度利用職場における要因体制の基本的な考え方を方針として策定、イントラ掲示板へ掲出して周知し、制度を利用しやすい環境を整備
- ◇ 役立つ情報提供
およそ月一のペースで職場における好事例を取り上げ、イントラで紹介(いきいき実践職場の事例紹介)
希望する職場に人事グループ担当者が出向いて制度等を直接説明、休業者等を取り巻く周りの意識を変える取組を実施(出前両立支援勉強会)
- ◇ 仕事と家庭の両立推進フォーラムを年1回開催し、育児休業者とその上司及びこれから出産等の予定がある従業員に対し、情報提供を実施
- ◇ 管理職に対し、両立支援制度の内容、適正な運用について理解を深めるための研修を実施
- ◇ 従業員に対し、育児や介護に関する制度を正しく理解し、積極的に活用してもらえよう、制度について分かりやすく解説した「両立支援ガイドブック」を作成、配付し、常時必要な情報が入手できるよう環境を整備
- ◇ 年に1回両立支援の意識調査(ポジティブ・アクションアンケート)を実施、次の施策へ生かす取組を実施

「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、別添「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、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。

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）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。
- 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。

(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）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。
- 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。

(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）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 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。
- ⑤ 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。

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22年度改正版両立指標（別紙参照）をいう。以下同じ。）の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね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260点以上、労働者数300人以下の企業については240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 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 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 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いること。
- 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。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね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220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 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 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いること。
- 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。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね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190点以上、労働者数300人以下の企業については170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 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 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いること。
- 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。

両立指標に関する指針

1 趣旨

男女労働者がともに育児や介護について家族としての役割を果たしながら充実した職業生活を営むことができる環境をつくるのが、労働者の福祉の増進のために、ますます重要な課題となってきた。

また、少子化が今後一層進行することが予想されているが、この少子化の進行の背景としては、仕事と子育ての両立の負担感が大きいことが強く指摘されている。加えて、平均寿命の伸長による高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず、働きながら介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大することが見込まれている。このような状況の中で、働きながら子どもを産み育てやすい、また、介護問題にも対応できる雇用環境を整備していくことは、我が国の社会経済の活力を維持していく上でも、少子化の流れを変える上でも、重要かつ喫緊の課題となっている。

仕事と家庭とを両立できる雇用環境の整備は、企業の自主的な取組が基本であり、これを進めるためには、企業が、自らの雇用環境における仕事と家庭との両立のしやすさの対策の進展度合い、不足している点等を点検、評価し、その結果に基づき、取組を進めることが効果的であり、そのような進展度合いや不足度合いを評価できる尺度が必要である。

このようなことに基づき、本指針は、企業における仕事と家庭との両立への取組の程度を客観的に表すもの、また、それを導き出す方法を「両立指標」として示すとともに、その利用方法を示すものである。

2 両立指標の基本的考え方

(1) 次の5つのカテゴリー（軸）に分類される仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況等の合計61の項目により評価することとしていること。

- ① 育児や介護のために休業できる制度等
- ② 仕事をしながら育児や介護ができる制度等
- ③ ①及び②の制度の利用状況
- ④ 制度を利用しやすい環境づくり
- ⑤ その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等

(2) 両立指標は、企業の仕事と家庭との両立への取組のより一層の充実を目指すものであることから、項目の評価に関しては、単に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）において義務付けられている水準で取組を実施しているかを評価するのではなく、より積極的な取組を実施しているかを評価することとしていること。

(3) 仕事と家庭との両立への企業全体としての取組の程度、軸ごとの取り組みの程度については、項目ごとの評価結果を点数化し、それを加算して得られる点数で定量的に評価することとしていること。

(4) 点数化については、各項目の満点について、その重要度に応じて5点、10点及び15点の3段階で重み付けを行うこととしていること。

3 両立指標

(1) 軸ごとの項目、項目の評価内容及び項目の満点

以上のような考え方にに基づき、両立指標としての軸ごとの項目及び項目ごとの配点を示すと以下のようなになる。

①両立支援（休業）

- Q 1 育児休業制度はどのような内容ですか。
※法律では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています（両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間で1年間取得可能）(ア)。また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(イ)。ただし、(イ)の休業は、労働者本人又はその配偶者が行っている(ア)の休業に引き続いてするものでなければなりません。
- (1)対象となる子の上限年齢
※一定の事情の有無に関わらず、子が1歳6か月に達するまでの間育児休業をすることができる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。 法定を超える 法定どおり
- (2)子1人につき取得可能な休業の回数
※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。 法定を超える 法定どおり
- 「法定を超える」が2つ 15点
「法定を超える」が1つ 10点
「法定どおり」が2つ 0点
- Q 2 育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。
(給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。) はい 5点 いいえ 0点
- Q 3 育児休業終了後は、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。 はい 10点 いいえ 0点
- Q 4 育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。
(インターネットを利用した提供も含む。) はい 10点 いいえ 0点
- Q 5 育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。 はい 10点 いいえ 0点
- Q 6 介護休業制度はどのような内容ですか。
※法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業をすることができるとしています。
- (1)取得可能な休業の期間 通算93日を超える 法定どおり(通算93日)
- (2)一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数
※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「2回以上」を選択して下さい。 2回以上 法定どおり(1回)
- (3)対象となる家族の範囲
※法律では、介護休業の対象家族を、「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。 法定※を超える 法定どおり
- 「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち2つ以上が該当 15点
「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち1つが該当 10点
その他の場合 0点
- Q 7 介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。
(給与の何割か(社会保険料の本人負担相当額等)を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。) はい 5点 いいえ 0点
- Q 8 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。 はい 10点 いいえ 0点
- Q 9 介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。
(インターネットを利用した提供も含む。) はい 10点 いいえ 0点
- Q 10 介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。 はい 10点 いいえ 0点

合計 100点

②両立支援（短時間勤務等）

Q 1 小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
 ※④⑦の制度については、制度の対象年齢が、子が3歳までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

2つ以上 1つ 0点
 15点 10点 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③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)
- ④所定外労働をさせない制度
- ⑤事業所内保育施設の運営
 (共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)
- ⑥育児サービス費用を補助する制度 (ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)
- ⑦育児休業に準じた制度

☆④「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に1ヵ月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(育児・介護休業法第17条)とは異なります。

Q 2 小学校就学前の子の看護のための休暇制度はどのような内容ですか。

(1) 労働者1人につき取得可能な休暇の日数
 ※法律では、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、子の看護のための休暇を与えなければならないとされています。

(2) 制度の弾力的な利用は可能ですか
 ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。

法定※を超える 法定どおり
 はい いいえ
 「法定を超える」かつ「はい」 15点
 「法定を超える」又は「はい」 10点
 その他の場合 0点

Q 3 家族の介護のための休暇制度について

(1) 労働者1人につき取得可能な休暇の日数
 ※1 法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、対象労働者の介護のための休暇を与えなければならないとされています。
 ※2 平成22年6月30日において常時100人以下の労働者を雇用する企業については、介護休暇制度の義務化は平成24年7月1日からですが、※1の日数を超える介護休暇を与えている場合に「法定を超える」と、※1の日数の介護休暇を与えている場合は「法定どおり」と回答して下さい。

(2) 制度の弾力的な利用は可能ですか
 ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。

法定※を超える 法定どおり
 はい いいえ
 (1)「法定を超える」かつ(2)「はい」 15点
 (1)「法定を超える」又は(2)「はい」 10点
 その他の場合 0点

Q 4 育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
 (週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

Q 5 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。
 (育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1⑥に該当する制度を除く。)

Q 6 従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
 (育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

Q 7 従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための、通算93日を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
 ※制度の対象期間が、通算93日までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

はい 5点
 いいえ 0点
 はい 5点
 いいえ 0点
 はい 5点
 いいえ 0点
 2つ以上 1つ 0点
 15点 10点 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③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)
- ④介護サービス費用を補助する制度 (ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)

Q 8 家族の介護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。
 ☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月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(育児・介護休業法第18条)とは異なります。

Q 9 介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
 (週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

Q 10 従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。
 (介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q7④に該当する制度を除く。)

Q 11 従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
 (介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

はい 5点
 いいえ 0点
 はい 5点
 いいえ 0点
 はい 5点
 いいえ 0点
 はい 5点
 いいえ 0点

合計 95点

③利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]

Q1 女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は1.8%以上ですか。 はい 5点 いいえ 0点

(1.8%…女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成21年度雇用均等基本調査))
 ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例) (1年分) 平成22年1月1日から22年12月31日(1年間)に出産した女性労働者数(正社員)
 平成23年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員)
 これを各年ごとに3年分算出し、

$$\frac{1\text{年目の割合} + 2\text{年目の割合} + 3\text{年目の割合}}{3}$$
 これによって算出する。

Q2 過去3年間に在籍中に出産した女性従業員(常用労働者)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。
 1. 80%以上 10点
 2. 80%未満 0点
 3. 出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。

☆数値は各企業の計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例) 平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数
 平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に出産した女性常用労働者数

Q3 男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。
 1. 配偶者が出産した男性従業員の10%以上 10点
 2. 1人以上 5点
 3. いない 0点

Q4 管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q5 3歳を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④所定外労働をさせない制度
- ⑤事業所内託児施設の運営(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)
- ⑥育児サービス費用を補助する制度(ベビシッターや託児施設の利用料補助等)

Q6 子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q7 育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)

Q8 (「②両立支援策」Q4(育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q9 (「②両立支援策」Q5(育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q10 介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず) はい 5点 いいえ 0点

Q11 男性で介護休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q12 管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

Q13 通算93日を超える家族の介護のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)

Q14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。(規定上の定めなしで運用で行われている場合を含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q15	家族の介護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q16	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q17	(「②両立支援策」Q10(介護費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q18	(「②両立支援策」Q11(介護費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q19	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点

合計 105点

④環境づくり

Q1	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 15点	いいえ 0点
Q2	従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q4	社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q5	育児・介護休業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作成して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点	いいえ 0点
Q6	従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。(自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等)	はい 5点	いいえ 0点
Q7	労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q8	実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする(臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む)等の配慮	はい 10点	いいえ 0点

合計 55点

⑤人事労務管理

Q 1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。(年次有給休暇の半日取得制度を含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい 10点	いいえ 0点
Q 4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。(「②兩立支援策」Q 1 ①及びQ 7 ①の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。(配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等)	はい 5点	いいえ 0点
Q 8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。(自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等)	はい 5点	いいえ 0点
Q 10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすいとする制度がありますか。 (以下のような例が考えられます。)	はい 5点	いいえ 0点

①従業員の子どもによる職場参観

②子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている

③育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮(会議室や社内メール利用を認める等) など

事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。

この設問に関しては評価の対象としない。

合計 80点

総計 435点

(2) 得点の算出方法

各項目の得点を加算して、各軸の得点、総得点を算出する。

なお、この場合、別紙のような集計表を用いることが有効である。

4 両立指標の利用方法

両立指標の利用方法としては、次のようなものがある。

- (1) 各項目の取り組みの状況や利用状況を点検、把握する。
- (2) 各軸の得点及び総得点により当該企業の取組度合い、利用状況等を定量的に把握し、経時的な変化の評価、目標値を設定しての達成状況の評価等を行う。
- (3) 軸の得点間のバランスを評価し、どのような分野での取組が遅れているか等を把握する。
- (4) 各企業の両立指標による評価結果のデータが蓄積されれば、これと比較することにより、当該企業の同地域、同業種、同規模等の企業の中での仕事と家庭との両立への取組に関する位置を把握する。

得点集計表

別紙

1. 両立支援(休業)

【育児休業について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	「法定を超える」が2つ	15点	「法定を超える」が1つ	10点	「法定どおり」が2つ	0点	
	※「法定を超える」が2つの場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) 法定を超える	10	法定どおり	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	/		
Q 3	はい	10	いいえ	0			
Q 4	はい	10	いいえ	0			
Q 5	はい	10	いいえ	0			
Q 5	はい	10	いいえ	0			

【介護休業について】

Q 6	(1)(2)(3)のうち2つ以上が該当	15	(1)(2)(3)のうち1つ該当	10	法定どおり	0	
	※「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち、2つ以上が該当する場合、得点15点		(1) 通算93日を超える	10	法定どおり(通算93日)	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり(1回)	0	
			(3) 法定を超える	10	法定どおり	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	/		
Q 8	はい	10	いいえ	0			
Q 9	はい	10	いいえ	0			
Q 10	はい	10	いいえ	0			
Q 10	はい	10	いいえ	0			

合計(10問中、100点満点)							得点率	%
							得点	100点

2. 両立支援(短時間勤務等)

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q 2	「法定を超える」かつ「はい」	15	「法定を超える」又は「はい」	10	「法定どおり」かつ「いいえ」	0	
	※「法定を超える」、「はい」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) はい	10	いいえ	0	
Q 3	「法定を超える」かつ「はい」	15	「法定を超える」又は「はい」	10	「法定どおり」かつ「いいえ」	0	
	※「法定を超える」、「はい」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) はい	10	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	/		
Q 5	はい	5	いいえ	0			
Q 6	はい	5	いいえ	0			
Q 6	はい	5	いいえ	0			

【介護について】

Q 7	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q 8	はい	5	いいえ	0	/		
Q 9	はい	5	いいえ	0			
Q 10	はい	5	いいえ	0			
Q 11	はい	5	いいえ	0			
Q 11	はい	5	いいえ	0			

合計(11問中、95点満点)							得点率	%
							得点	95点

3. 利用状況

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点	
Q1	はい	5	いいえ	0	/			
Q2	80%以上	10	80%未満	0				
Q3	10%以上	10	1人以上	5		いない	0	
Q4	はい	5	いいえ	0				
Q5	はい	5	いいえ	0				
Q6	はい	5	いいえ	0				
Q7	はい	5	いいえ	0				
Q8	はい	5	いいえ	0				
Q9	はい	5	いいえ	0				

→ Q2回答が「出産者はいなかった」の場合…
評価対象とせず、満点を10点減じる。(「3. 制度利用」の満点95点、総計満点425点)

【介護について】

Q10	はい	5	いいえ	0	/	
Q11	はい	5	いいえ	0		
Q12	はい	5	いいえ	0		
Q13	はい	5	いいえ	0		
Q14	はい	5	いいえ	0		
Q15	はい	5	いいえ	0		
Q16	はい	5	いいえ	0		
Q17	はい	5	いいえ	0		
Q18	はい	5	いいえ	0		

【その他】

Q19	はい	5	いいえ	0	/	
-----	----	---	-----	---	---	--

合計(19問中、105点満点)	得点率 %	得点 105点
-----------------	----------	------------

4. 環境づくり

問	回答	配点	回答	配点	得点	
Q1	はい	15	いいえ	0		
Q2	はい	5	いいえ	0		
Q3	はい	5	いいえ	0		
Q4	はい	5	いいえ	0		
Q5	はい	5	いいえ	0		
Q6	はい	5	いいえ	0		
Q7	はい	5	いいえ	0		
Q8	はい	10	いいえ	0		
合計(8問中、55点満点)					得点率 %	得点 55点

5. 人事労務管理

問	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	はい	5	いいえ	0	
Q2	はい	5	いいえ	0	
Q3	はい	10	いいえ	0	
Q4	はい	5	いいえ	0	
Q5	はい	5	いいえ	0	
Q6	はい	5	いいえ	0	
Q7	はい	5	いいえ	0	
Q8	はい	5	いいえ	0	
Q9	はい	5	いいえ	0	
Q10	はい	5	いいえ	0	
Q11	はい	5	いいえ	0	
Q12	はい	5	いいえ	0	
Q13	はい	5	いいえ	0	
Q14	はい	5	いいえ	0	
Q15	はい	5	いいえ	0	
合計 (15問中、80点満点)					得点率 %
					得点 点 80点

→ Q6回答が「転居を伴う転勤がない」の場合…
評価対象とせず、満点を5点減じる。(「5. 人事労務管理」の満点75点、総計満点410点)

総 計	点(435点満点)
-----	-----------

平成24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

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24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！

応募期間

平成24年

1月1日～

3月31日



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。

ファミリー・フレンドリー企業部門

- 両立指標(平成22年度改訂版)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23年度 表彰企業

厚生労働大臣最優良賞

株式会社高島屋 (大阪府)

均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞 該当企業なし
都道府県労働局長賞 22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 第一生命保険株式会社(東京都)
シャープ株式会社(大阪府)
都道府県労働局長賞 17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/2r9852000001psn9.html>

トップページ
「報道・広報」

報道発表資料

2011年9月

9月29日「平成23年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定」

応募方法

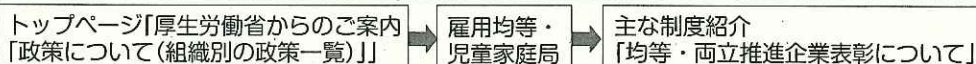
- 所定の応募用紙に必要事項を記入し(平成24年1月1日現在の状況)、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請 (<http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/>) による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。
均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

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。

- (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>



その他

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24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24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「きらら」

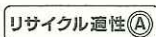


次世代認定マーク「くるみん」

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	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
			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 (平成24年1月23日移転予定)
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	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
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	大阪府中央区大手前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



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

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	

(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	

(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」