

厚生労働省
埼玉労働局発表
平成27年10月2日

担当	埼玉労働局 雇用均等室
	室長 布川裕子
	地方機会均等指導官 鞆木一恵
	電話 048-600-6210

平成27年度均等推進企業、ファミリー・フレンドリー企業決定！ ～「女性活躍推進セミナー」にて表彰します～

「均等・両立推進企業表彰」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）や仕事と育児・介護との両立支援のための取組（ファミリー・フレンドリー企業）について、他の模範となるような企業を表彰し、その取組を広く周知することで、男女ともに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の整備を促進することを狙いとしています。

今年度の埼玉県内の受賞企業は下記の3社に決まりました。なお、各社の授賞理由及び取組内容は、資料1のとおりです。

埼玉労働局長賞表彰式は、10月29日（木）に開催する「女性活躍推進セミナー」（会場：ソニックシティビル4階市民ホール）にて実施します。また、表彰式後、受賞企業から取組内容について発表があります（資料2）。

○ 「均等推進企業部門」埼玉労働局長優良賞

株式会社島忠（さいたま市）

○ 「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長優良賞

AGS株式会社（さいたま市）

○ 「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長奨励賞

株式会社コマーム（川口市）

（添付資料）

- 1 受賞企業の取組
- 2 表彰式（女性活躍推進セミナー）のご案内（チラシ）
- 3 平成27年度均等・両立推進企業表彰（リーフレット）
- 4 均等・両立推進企業表彰実施要領
- 5 埼玉労働局管内における過去の受賞企業一覧

均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞

株式会社島忠

所在地：埼玉県さいたま市 業種：小売業 従業員数：6,166人

女性の管理職登用への積極的取組みの結果、 チーフ・リーダー職の女性比率が上昇！ 平成26年に女性副部長が誕生！

1. ポジティブ・アクションへの取組体制

- ◇ 平成26年よりポジティブ・アクションの定着状況を確認するため、社内申告ツールによる従業員意識調査を行っている。
- ◇ 社内報にて女性活躍に向けての会社方針や女性の活躍事例を取り上げ、女性の管理職登用への理解及び女性社員自身への意識醸成を図っている。

2. ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 今後のキャリア形成や配属部署に関わる希望は、社内申告ツールや、通信教育への費用補助により、新たな職域を目指す従業員を支援している。
- ◇ 管理職の女性比率が低いことを踏まえ、女性社員がより管理職を目指せるように、全店舗に次長職を配置し（従前は次長職が配置されていない店舗があった）、まず次長が定時で仕事を終わらせることのできる職場環境とした。
- ◇ 次長職昇進に躊躇する女性へのステップアップとして、リーダー職と次長職との間にチーフ職を新設。チーフ職試験受験に際し、女性の活躍を推進する旨の会社の方針を明確化し、女性社員に対して、まずチーフ職へ受験をしてもらうよう、積極的に後押ししている。
- ◇ 女性正社員を対象としたキャリアステップアップの啓発を目的とする女性会議を開催し、女性の働く環境や今後の働き方について意見交換を実施している。

3. ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ チーフ・リーダー職の女性比率が上昇。（平成25年 4.0% ⇒ 平成27年 7.1%）
- ◇ 平成26年に女性副部長が1人誕生した。

ファミリー・フレンドリー企業部門 埼玉労働局長奨励賞

株式会社コマーム

所在地：埼玉県川口市 業種：保育サービス業 従業員数：244人

「子育て応援をしたい」という社長方針が 子連れ可能の研修など 柔軟で育児しやすい職場の環境整備につながっている！

1. 両立支援に関する基本方針

社長自身が「子育て応援をしたい」という方針を持っており、常にその方針がトップダウンで社内に周知されている。この社長の方針がベースとなり、多様な働き方・育児しやすい環境など両立支援に取り組む方針がホームページに明記されている。

2. 育児休業制度

- ◇ 制度：子が1歳6か月まで取得可能。原職復帰方針、休業中の職場復帰プログラムが規程に明記されている。
- ◇ 利用状況：女性は平成23～25年度まで取得率100%。
男性は平成24、25年度に各1人取得。

3. 介護休業制度

- ◇ 制度：対象家族以外の家族に対しても会社が認めた場合は取得可能。原職復帰方針、休業中の職場復帰プログラムが規程に明記されている。
- ◇ 利用状況：平成26年度に1人（女性）が取得。

4. 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 育児のための勤務時間短縮等の制度。
短時間勤務制度の他、週又は月の所定労働日数を短縮する制度も有。いずれの制度も小学校1年までを対象としている。
平成25、26年度に、短時間勤務制度利用者が各1人（女性）いる。

5. その他の法を上回る制度

- ◇ 育児所定外労働免除、看護休暇について、小学校1年まで取得可能。
- ◇ 自社でサービスを行っているベビーシッターや家事サービス等について、社員は割引料金で利用可能。
- ◇ 短時間正社員の制度のほか、正社員・パート・派遣・臨時の雇用形態変更が可能であることが就業規則に明記。正社員→短時間正社員→臨時→正社員といったキャリア形成が可能となっている。

6. 取得しやすい社内環境整備について

- ◇ 社内研修は子連れ可能となっており育児休業中も就業継続に向けた支援が受けられる。
- ◇ 労働者が育児・介護のための短時間勤務を取得した場合に時間内に仕事が終わるように人事部及び所属部長が仕事量の調整を行っている。

ファミリー・フレンドリー企業部門 埼玉労働局長優良賞

AGS株式会社

所在地：埼玉県さいたま市 業種：情報通信業 従業員数：949人

ITを活用した「テレワーク制度」など、 働きながら育児・介護が両立できる制度も充実！

1. 両立支援に関する基本方針

子育てや介護と仕事を両立できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる旨の方針をホームページに明記し、社内外にアピールしている。

2. 育児休業制度

- ◇ 制度： 法定の育児休業の他、子が1歳を過ぎて迎える3月末までの期間について育児休業が取得可能。原職復帰方針が規程に明記されている。
- ◇ 利用状況： 女性は平成24～26年度まで取得率・復帰率ともに100%。
男性は平成24年度に1か月以上の育児休業を1人取得。

3. 介護休業制度

- ◇ 制度： 対象家族以外の家族に対しても会社が認めた場合は取得可能。原職復帰方針が規程に明記されている。
- ◇ 利用状況： 平成26年度に1人（女性）が取得。

4. 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 育児のための勤務時間短縮等の制度
短時間勤務制度が小学校3学年修了まで利用可能。
平成24～26年度の各年度において、10人以上（女性）の短時間勤務制度利用あり。

5. その他の法を上回る制度

- ◇ 看護休暇、介護休暇は半日単位で取得可能であり、また有給となっている。

6. 取得しやすい社内環境整備について

- ◇ 出産休暇、育児休業、介護休業取得中に、社員が自身のスマートフォンから総務・人事関係等の社内情報を見ることが出来るようにしている。
- ◇ 自宅のパソコンから会社の自席のパソコンを遠隔操作することで自宅にしながら仕事ができる在宅勤務制度（テレワーク制度）を導入。育児短時間勤務者が在宅勤務を併用し隔日勤務をしたり、要介護者を持つ社員が在宅勤務の利用により介護をしながら隔日勤務するなど、常時20人程度が在宅勤務制度により、仕事と家庭を両立することが可能になっている。
- ◇ 各社員が自分が出来る仕事を掲示する「多機能ボード」を作成し、各社員の仕事を「見える化」することで、常時、各業務従事者の交代、補充がきくような体制整備や業務運営を行っており、その結果、育児休業・介護休業等の両立支援制度の利用がしやすい職場環境の整備に成功している。

女性活躍推進セミナー

今、女性の活躍推進は、我が国の成長戦略の大きな柱となっています。女性の活躍推進の効果は、単なる労働力の量的不足の補完だけでなく、長年にわたり男性中心で動いてきた職場に従来にはない多様な価値観をもたらし、そこからイノベーションが生まれてきます。女性の活躍推進がなぜ必要なのか、女性の活躍の場をどのように広げていけばよいのか、本セミナーで講演や事例発表等によりご紹介いたします。

☆平成27年8月28日に、「女性活躍推進法」が成立し、平成28年4月1日より施行されます。

【女性活躍推進法の概要(以下、3点について、従業員301人以上企業は義務、300人以下企業は努力義務)】

- ①女性の活躍に関する状況の把握や改善すべき事情についての分析
- ②①の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組み内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ③女性の活躍に関する情報の公表

開催日時 平成27年10月29日(木) 13:30~16:10

会場 ソニックシティビル4階 市民ホール (さいたま市大宮区桜木町1-7-5)

対象者 経営者、人事担当役員、人事労務担当者等

内容

○ 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」表彰式

○ 表彰企業による取組事例発表

○ 「女性活躍推進法について」

埼玉労働局雇用均等室長

○ 講演「経営戦略としての女性活躍推進

～なぜ組織にとって女性の活躍推進が必要なのか～

講師 佐々木 常夫 氏

株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役
元東レ経営研究所社長

※本セミナーの女性活躍推進法の説明は、法律の概要のみ(説明時間:20分)となります。まずは法律の概要から知りたい!という方はぜひご参加ください!

※別途開催予定の女性活躍推進法説明会(法律の詳細説明)と併せてご参加いただくことも可能です。

申込先 埼玉労働局雇用均等室 FAX 048-600-6230

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、FAXにてお申込み下さい。

申込方法 裏面申込書によりFAX等で10月20日までにお申し込みください(参加費無料)。

※定員(150人)になり次第締め切ります。

問合せ先

埼玉労働局雇用均等室

TEL 048-600-6210

埼玉県経営者協会

TEL 048-647-4100



【主催】 一般社団法人埼玉県経営者協会、埼玉労働局

佐々木 常夫氏プロフィール

秋田市生まれ。株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役。

1969年、東京大学経済学部卒業後、東レ株式会社に入社。

家庭では自閉症の長男と、肝臓病とうつ病を患う妻を抱えながら会社の仕事でも大きな成果を出し、2001年、東レの取締役、2003年に東レ経営研究所社長に就任。

内閣府の男女共同参画会議議員、大阪大学客員教授などの公職も歴任。「ワーク・ライフ・バランス」のシンボリック的存在である。

著書に『ビッグツリー』『そうか、君は課長になったのか』『働く君に贈る25の言葉』（以上、WAVE出版）、『「本物の営業マン」の話をしよう』『実践・7つの習慣』（PHP研究所）、『ビジネスマンに贈る生きる「論語」』（文藝春秋）、『それでもなお生きる』（河出書房新社）などがある。

2011年ビジネス書最優秀著者賞を受賞

案内図



..... (きりとり線)

埼玉労働局雇用均等室あて (FAX 048-600-6230)

女性活躍推進セミナー(10/29)参加申込書

(ふりがな)
貴社名

電話番号

お役職名	お名前

※ 御記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出席の確認以外には使用いたしません。

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/>

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.youritsu.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
(優良賞・奨励賞) 49 企業

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
(優良賞・奨励賞) 13 企業

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

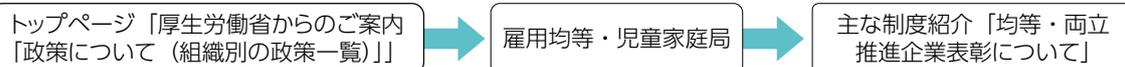
- 所定の応募用紙に必要事項を記入し（平成27年1月1日現在の状況）、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請(<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/index.html>)による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。
均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。
厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

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>)



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」

「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。

	均等・両立推進企業表彰	
	均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー企業部門
平成27年度	埼玉労働局長優良賞 ○ 株式会社島忠	埼玉労働局長優良賞 ○ AGS(株) 埼玉労働局長奨励賞 ○ (株)コマーム
平成26年度	埼玉労働局長優良賞 ○ 川口信用金庫 ○ 埼玉縣信用金庫	埼玉労働局長奨励賞 ○ (福)杏樹会
平成25年度	埼玉労働局長優良賞 ○ 三州製菓(株) ○ (株)ペルーナ ○ (株)武蔵野銀行	埼玉労働局長奨励賞 ○ 津田工業(株)
平成24年度	該当なし	厚生労働大臣優良賞 ○ 曙ブレーキ工業(株) 埼玉労働局長優良賞 ○ 協和界面科学(株) ○ 西武鉄道(株)
平成23年度	該当なし	該当なし
平成22年度	該当なし	該当なし
平成21年度	該当なし	該当なし
平成20年度	該当なし	厚生労働大臣優良賞 ○ ボッシュ(株) 埼玉労働局長優良賞 ○ (株)埼玉りそな銀行 ○ 曙ブレーキ工業(株)
平成19年度	埼玉労働局長優良賞 ○ (株)八木橋 ○ (株)埼玉りそな銀行	該当なし
平成18年度	該当なし	該当なし
平成17年度	埼玉労働局長優良賞 ○ 曙ブレーキ工業(株) 埼玉労働局長奨励賞 ○ (株)イビサ	該当なし
平成16年度	該当なし	埼玉労働局長賞 ○ (株)ボッシュオートモーティブシステム (現 ボッシュ(株))
平成15年度	埼玉労働局長優良賞 ○ (株)太陽商工	該当なし
平成14年度	該当なし	埼玉労働局長賞 ○ 新日本無線(株)
平成13年度	該当なし	埼玉労働局長賞 ○ (株)八木橋
平成12年度	該当なし	埼玉労働局長賞 ○ 花菱縫製(株)
平成11年度	埼玉女性少年室長賞 ○ 生活協同組合さいたまコープ (現:生活協同組合コープみらい)	該当なし
	計12社	計14社(12社)

※ 平成11～18年度については、均等推進企業部門の名称は「均等推進企業表彰」、またファミリー・フレンドリー企業部門の名称は「ファミリー・フレンドリー企業表彰」である。