

## 《「均等・両立推進企業表彰」実施要領(抜粋)》

1 趣旨・目的 略

2 表彰の種類 略

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、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、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に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。
- 【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「取組の体制」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41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7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。
- 【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41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。
- 【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41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】 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。
- 【2】 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勤務時間短縮等の措置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勤務時間短縮等の措置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。
- 【3】 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。なお、育児休業期間は連続した1か月以上の期間であること。
- 【4】 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- 【5】 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。
- 【6】 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】 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については250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。
- 【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3割を上回っていること。
- 【2】 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勤務時間短縮等の措置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。
- 【3】 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。
- 【4】 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- 【5】 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。
- 【6】 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】 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については210点以上、労働者数300人以下の企業については190点以上であること。
- 【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3割を上回っていること。
- 【2】 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勤務時間短縮等の措置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。
- 【3】 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。
- 【4】 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- 【5】 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。
- 【6】 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】 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については180点以上、労働者数300人以下の企業については160点以上であること。
- 【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。