

厚生労働省
東京労働局発表
平成27年9月30日

担	東京労働局雇用均等室 室長 元木 賀子 雇用均等行政紛争調整官 石山 玲子
当	電話 03(3512)1611 FAX 03(3512)1555

平成27年度「均等・両立推進企業表彰」 東京労働局長賞に 5社 決定しました！

— 11月4日に「女性の活躍推進企業セミナー」において表彰！ —
受賞企業の経営トップから女性活躍推進の取組効果についてメッセージ発信！

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」（均等推進企業部門）及び「仕事と育児・介護との両立を支援する取組」（ファミリー・フレンドリー企業部門）について、他の模範ともいふべき取組を推進している企業を「均等・両立推進企業」として表彰しています。 【資料2】

平成27年度は、平成27年1月～3月に公募を行った結果、東京労働局には均等推進企業部門に10社、ファミリー・フレンドリー企業部門に10社の応募がありました。

東京労働局（局長 西岸正人）では、審査をした結果、東京労働局長賞として次の5社を決定しましたので、受賞企業各社の取組内容を紹介します。 【資料1】

表彰式は、11月4日に開催の「女性の活躍推進企業セミナー」において実施し、受賞企業からは女性の活躍推進の取組のきっかけ、苦勞した点やエピソード、取組の効果や今後の抱負等をトップメッセージとして発信いただきます。

セミナーでは、8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関し、管内初の行政説明も併せて行います。 【資料4】

平成27年度「均等・両立推進企業表彰」 受賞企業一覧

■ 「均等推進企業部門」

東京労働局長優良賞

協和発酵キリン株式会社
東急リバブル株式会社

【資料1-1】

【資料1-2】

東京労働局長奨励賞

株式会社コヤマドライビングスクール
JFEシステムズ株式会社
昭和電工株式会社

【資料1-3】

【資料1-4】

【資料1-5】

■ 「ファミリー・フレンドリー企業部門」 (該当なし)

「女性の活躍推進企業セミナー」の開催

【資料4】

- ◆ 日 時： 平成27年11月4日（水） 13:30～15:30
- ◆ 場 所： 日本工業倶楽部会館 大会堂（2階）
（千代田区丸の内1-4-6（JR東京駅前））
- ◆ 対 象： 事業主、人事労務責任者、女性労働者等
- ◆ 主 催： 東京労働局
共 催： 東京経営者協会、東京都中小企業団体中央会、東京商工会議所
後 援： 東京都
- ◆ 内 容： ○平成27年度均等・両立推進企業表彰 東京労働局長賞表彰式
○受賞企業からのトップメッセージ
○行政説明
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について」
- ◆お申し込み方法
添付資料4のチラシ（裏面）の「参加申込書」に必要事項をご記入の上、FAXでお申込みください。

《 添付資料 》

- 資料1 受賞各企業の取組（1-1～1-5）
- 資料2 「均等・両立推進企業表彰」実施要領
- 資料3 過去の受賞企業一覧
- 資料4 「女性の活躍推進企業セミナー」チラシ

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞**協和発酵キリン株式会社**

所在地:千代田区、業種:化学工業、従業員数:約 4,700 人

<ポイント>

全社横断的なワーキングチームを結成し女性の活躍に向けた課題に取り組む
人事部内に多様性推進グループを設置し、
女性(特にMR)の増加・定着や管理職の増加に取り組む
これにより着実な成果を上げている

1 ポジティブ・アクション取組の体制

- ◇ 2010年10月:「**Diversity&Inclusion Project**」を新設。行動計画の1つとして女性の活躍推進に取り組む。
- ◇ 2013年7月:人事部内に「**多様性推進グループ**」を設置し、女性の活躍に向けた制度の充実や環境整備への取組を開始。

2 ポジティブ・アクション取組の内容

- ◇ 会社全体の女性活躍推進に対する支援者となる女性経営職を育成するため、**女性経営職トレーニング**を実施し、さらに高いキャリアステージにチャレンジするための意欲を醸成。
- ◇ 出産や育児を迎えた女性社員と育児をしながらもキャリアを形成し活躍している先輩社員との座談会を開催。
- ◇ 女性のMRの増加をめざし、新卒の女性MRを配属する際には、同一営業所もしくは同一建屋内にトレーナーまたは相談相手となる先輩女性MRが在籍しているかを確認の上配属。女性MR同士のネットワークづくりを支援

3 ポジティブ・アクション取組の成果

- ◇ 課長相当職に占める女性割合が増加 (2012年 3.5 %→2014年 4.9 %)。
- ◇ 係長相当職に占める女性割合が増加 (2012年 13.0 %→2014年 14.3 %)。
- ◇ MRに占める女性割合が増加 (2012年 13.3 % → 2014年 14.5 %)。



均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞

東 急 リ バ ブ ル 株 式 会 社

所在地: 渋谷区、業種: 不動産業、従業員数: 約 3,900 人

<ポイント>

**女性の活躍推進を会社の長期経営戦略における取組と位置づけ、専門部署を設置
計画的な取組により女性管理職が増加し、部長にも初登用
中核事業である売買仲介営業職の女性も増加**

1 ポジティブ・アクションの取組体制

- ◇ 2013年：大手不動産流通業界で初の「ダイバーシティ推進PT」を設置。
(2014年から「ダイバーシティ推進課」に改組)
- ◇ 女性の活躍推進を、会社の2018年度までの長期ビジョンにおける主要業務と位置づけ、具体的な実施計画を作成して取り組む。

2 ポジティブ・アクション取組の内容

- ◇ 女性総合職を増やすため積極的採用を目標に掲げ、会社案内に仕事と子育ての両立支援のほかキャリア支援の一環であるメンター制や実際にコース転換をした女性社員のキャリアパス等について紹介する等に取り組む。
- ◇ 中核事業である売買仲介営業職への配置増をめざす。女性のチャレンジを促す観点から、公募制、ポストチャレンジ制、コース転換制度の利用促進、並びに、売買仲介営業職の女性社員にメンター制度を導入し、女性営業職の定着やロールモデルの見える化を図る。
- ◇ 女性管理職比率を2018年までに10%とする数値目標を設定し取り組む。
- ◇ 小冊子「女性社員のためのキャリアプランニングブック」を作成し、コースごとの最短昇進モデルの提示やそれを支援する会社の各種制度を紹介。
- ◇ 管理職候補になりうる女性総合職に対して、上位職への意識付け等を目的としたポジティブ・アクション研修を実施。女性総合職を部下に持つ管理職に対しても、女性の活躍推進への理解を目的とした研修を実施。

3 ポジティブ・アクション取組の成果

- ◇ 売買仲介営業職に占める女性割合が増加 (2012年 2.2% → 2014年 3.3%)。
- ◇ 課長クラスが増加傾向 (2012年 2人 → 2014年 5人)。
- ◇ 部長クラスに女性が初登用 (2014年)。

均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 東京労働局長奨励賞



株式会社 コヤマドライビングスクール

所在地: 渋谷区、業種: その他の教育、学習支援業、従業員数: 約 530 人

<ポイント>

子育て中の女性等が事実上満たしにくい業績評価や、職掌転換要件を改定 女性社員間のネットワーク作りを積極的に促進

1 ポジティブ・アクション取組の体制

- ◇ 2011年5月: 子育て支援の充実について取り組んできた「子育て環境向上プロジェクト」を「女性キャリアアッププロジェクト」に改名し(2013年から「女性キャリアアップ委員会」となった)、子育て中に限らず広く女性全般の活躍を推進。

2 ポジティブ・アクション取組の内容

- ◇ 育児短時間勤務者等が不利益にならないように勤務時間外に指示された仕事に対する貢献度の評価項目を削除。
- ◇ 子育て支援利用者が不利益にならないように職掌転換要件の改定。
- ◇ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成。
- ◇ 女性キャリアアッププロジェクト主催の女子会やランチミーティングにて、女性社員同士の交流を促進。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 課長に占める女性が増加(2013年 1名、4% → 2015年 4名、11%)。

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長奨励賞**JFEシステムズ株式会社**

所在地:墨田区、業種:情報サービス業、従業員数:約 1,500 人

<ポイント>

ダイバーシティの推進を経営課題に掲げ、
ワークライフバランスの向上、女性のキャリア形成に向けた取組を行い、
男女共に活躍し続けられる企業を目指す

1 ポジティブ・アクションの取組体制

- ◇ 2013年5月:「全社横断ワーキングチーム」結成。
6つの活動テーマの一つに「女性が働き続けやすい職場」を掲げ、執行役員をアドバイザーとしてアンケート等による実態把握及び会社への提言の検討を行う。
- ◇ 2014年:「全社横断ワーキング活動女性チーム」を引き継ぐ形で、社長をサポートに「Team オアシス」を発足。

2 ポジティブ・アクション取組の内容

- ◇ 業種別団体等が主催する女性向けセミナー等への参加を奨励、同業他社で活躍する女性の情報提供等を実施。
- ◇ 社内セミナーを開催し、ロールモデルの提示等による管理職昇格への意識付け。
- ◇ 社内報やSNSを活用し、部署を超えた交流の促進や会社からの情報を発信。

3 ポジティブ・アクション取組の成果

- ◇ 課長クラスに占める女性が増加 (2013年 4人・1.8%→2015年 9人・3.8%)。
- ◇ 係長クラスに占める女性が増加 (2013年 66人・11.5%→2015年 73人・12.5%)。

均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 東京労働局長奨励賞



昭和電工株式会社

所在地:港区、業種:化学工業、従業員数:約 6,200 人

<ポイント>

2008年に女性活躍推進を目的とした「Fプラン」を策定し、取組を開始
2013年からは「女性活躍推進」を「ダイバーシティ推進」の一環に位置付け取組を継続
2014年には女性の管理職登用に関する数値目標を設定

1 ポジティブ・アクション取組の体制

- ◇ 2008年1月: 人事担当部署に「女性活躍推進チーム」を設置し、女性社員を対象としたキャリア開発等の取組を推進。
- ◇ 2013年: 「ダイバーシティ推進事務局」を設置し、取組を継続。

2 ポジティブ・アクション取組の内容

- ◇ 新卒採用における女性の応募を促すため、女性求職者を対象とした「女子学生セミナー」を開催。
- ◇ 女性比率の低い職務の職域を拡大し、積極的な配置を実行（オペレーター、営業、プランナーなど）。
- ◇ 女性の管理職登用に関する数値目標「2020年までに40名、5%」を設定。
- ◇ 管理職候補の女性と役員らによるキャリアアップに関する座談会を開催。
- ◇ 女性の責任感、意欲向上を目的とした研修会を開催。
- ◇ 労働者の定着を促すため、就業関連制度を拡充。

3 ポジティブ・アクション取組の成果

- ◇ 女性管理職数が増加（2008年：8名/1.05% → 2012年：14名/1.73%
→2014年：18名/2.28%）。

「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」表彰企業一覧（東京労働局管内）

資料3

年度	均等推進企業部門（平成18年度までは「均等推進企業表彰」）		ファミリー・フレンドリー企業部門（平成18年度までは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」）		
	大臣賞	東京労働局長賞	大臣賞	東京労働局長賞	
平成11年度	大臣努力賞：日本アイ・ビー・エム(株)	無し	無し	室長賞：シティバンクエヌ・エイ東京支社	
平成12年度	大臣努力賞：(株)資生堂	無し	無し	局長賞：(株)東武百貨店本店 局長賞：(株)三越	
平成13年度	大臣努力賞：旭化成(株)	局長賞：テルモ(株)	大臣優良賞：日本電気(株)	局長賞：(株)山武	
平成14年度	大臣努力賞：(株)ニチレイ	無し	大臣優良賞：富士ゼロックス(株)	局長賞：(株)イトーヨーカ堂 局長賞：(株)エトワール海渡	
平成15年度	大臣最優良賞：日本アイ・ビー・エム(株) 大臣優良賞：住友スリーエム(株)	局長優良賞：宝印刷(株)	無し	局長賞：(株)小田急百貨店	
		局長優良賞：凸版印刷(株)			
		局長優良賞：日興コーディアル証券(株)			
		局長優良賞：森永製菓(株)			
		局長奨励賞：(株)インターネット総合研究所			
平成16年度	大臣最優良賞：(株)資生堂 大臣優良賞：エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)	局長優良賞：(株)オリエンコーポレーション	大臣優良賞：花王(株)	局長賞：(株)インテージ	
		局長優良賞：ジーイー横河メディカルシステム(株)	局長賞：三菱信託銀行(株)		
		局長優良賞：(株)新生銀行			
		局長優良賞：(株)損保ジャパン			
平成17年度	大臣優良賞：ジーイーキャピタルリーディング(株)	局長優良賞：伊藤忠商事(株)	大臣優良賞：ソニー(株)	局長賞：大日本印刷(株)	
		局長優良賞：(株)ジェシービー	大臣優良賞：(株)東芝	局長賞：みずほインベスターズ証券(株)	
		局長優良賞：ジョンソン・エンド・ジョンソン(株)メディカルカンパニー	無し		
		局長優良賞：東京電力(株)			
		局長優良賞：日産自動車(株)			
		局長優良賞：(株)みずほコーポレート銀行			
		局長優良賞：みずほ証券(株)			
		局長優良賞：みずほ信託銀行(株)			
		局長優良賞：(株)みずほフィナンシャルグループ			
		局長優良賞：三井住友海上火災保険(株)			
		局長優良賞：(株)リコー			
平成18年度	無し	局長優良賞：新日本石油(株)		大臣優良賞：住友スリーエム(株)	局長賞：日本郵船(株)
		局長優良賞：大和証券(株)			
		局長優良賞：大和証券エスエムビーシー(株)			
		局長優良賞：(株)大和証券グループ本社			
		局長優良賞：日本無線(株)			
		局長優良賞：みずほインベスターズ証券(株)			
		局長優良賞：(株)三菱東京UFJ銀行			
		局長優良賞：(株)ユニクロ			
平成19年度	無し	局長優良賞：(株)サトー 局長優良賞：(株)三井住友銀行	無し	無し	
平成20年度	大臣最優良賞：(株)ベネッセコーポレーション	局長優良賞：共同印刷(株)	大臣最優良賞：(株)ベネッセコーポレーション	無し	
		局長優良賞：(株)みずほ銀行			
		局長優良賞：三菱UFJ信託銀行(株)			
平成21年度	大臣優良賞：大和証券(株)	局長優良賞：あいおい損害保険(株)	無し	無し	
		局長優良賞：みずほ情報総研(株)			
		局長優良賞：三井化学(株)			
平成22年度	大臣最優良賞：日本アイ・ビー・エム(株)	局長優良賞：アステラス製薬(株)	大臣優良賞：日本アイ・ビー・エム(株)	局長優良賞：第一生命保険(株)	
	大臣優良賞：朝日生命保険相互会社	局長優良賞：ソニー(株)	大臣優良賞：サノフィ・アベンティス(株)	局長優良賞：東京海上日動火災保険(株)	
	大臣優良賞：住友生命保険相互会社	局長優良賞：第一生命保険(株)	大臣優良賞：三菱UFJ信託銀行(株)	局長優良賞：ポケットカード(株)	
	大臣優良賞：東京電力(株)	局長優良賞：東京海上日動火災保険(株)	無し	局長優良賞：みずほ情報総研(株)	
大臣優良賞：三菱UFJ信託銀行(株)	局長優良賞：三菱レイヨン(株)				
平成23年度	無し	局長優良賞：富士電機(株)	大臣優良賞：第一生命保険(株)	局長優良賞：第一三共(株)	
		局長優良賞：(株)レナウン		局長奨励賞：(株)アイエスエフネット	
		局長優良賞：アステラス製薬(株)			
平成24年度	大臣優良賞：(株)みずほフィナンシャルグループ	局長優良賞：第一三共(株)	大臣優良賞：東日本旅客鉄道(株)	局長優良賞：(株)アイエスエフネット	
		局長優良賞：東日本旅客鉄道(株)		局長優良賞：ジョンソン・エンド・ジョンソン(株)	
		局長優良賞：明治安田生命保険(相)		局長優良賞：大和証券(株)	
		局長優良賞：明治安田生命保険(相)		局長優良賞：三菱UFJリース(株)	
平成25年度	無し	局長優良賞：麒麟麦酒(株)	大臣優良賞：明治安田生命保険(相)	局長優良賞：MSD(株)	
		局長優良賞：大成建設(株)		局長優良賞：住友生命保険(相)	
		無し		局長優良賞：(株)日立ソリューションズ	局長優良賞：(株)日立ソリューションズ
				局長優良賞：(株)イトーヨーカ堂	局長優良賞：(株)丸井グループ
				局長奨励賞：(株)JSOL	
平成26年度	大臣優良賞：中外製薬(株)	局長優良賞：アクセンチュア(株)	大臣優良賞：住友生命保険(相)	局長優良賞：中外製薬(株)	
		局長優良賞：(株)日立ソリューションズ		大臣優良賞：東京海上日動火災保険(株)	
		局長奨励賞：(株)イトーヨーカ堂		大臣優良賞：三井住友海上火災保険(株)	
		局長奨励賞：(株)セブテーニ			
		局長奨励賞：トランスコスモス(株)			
		局長奨励賞：日本たばこ産業(株)			
局長奨励賞：野村證券(株)					

‘女性の活躍推進企業セミナー’のご案内

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（ポジティブ・アクション）」を推進することは、男女がともに持てる能力を発揮しやすい職場環境整備のために必要です。

本セミナーは、これらの取組を積極的に実施し一定の成果を出している企業に対する平成27年度「均等・両立推進企業表彰」の受賞を讃えるとともに、新たに成立した、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨をご理解いただき、より多くの企業において、女性活躍推進のための取組が促進されることを目的として開催します。

皆様のご参加をお待ちしています。

無料

とき

平成27年11月4日（水）13:30～15:30

ところ

●日本工業倶楽部会館 大会堂（2階）（JR 東京駅前）
交通機関

- ・ JR 東京駅丸の内北口下車徒歩2分
- ・ 地下鉄 丸の内線 東京駅下車
- ・ 地下鉄 東西線・千代田線・三田線・半蔵門線 大手町駅下車

対象

事業所内の女性活躍を推進しようとポジティブ・アクションに取り組もうとする事業主・人事労務責任者、労働者 等

主催

東京労働局

共催

東京経営者協会 東京都中小企業団体中央会 東京商工会議所

後援

東京都

内容

- ☆ 均等・両立推進企業表彰式
- ☆ 受賞企業トップメッセージ
- ☆ 行政説明
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
について



【会場のご案内】

○ **日本工業倶楽部会館 大会堂(2階)** (千代田区丸の内1-4-6)



【お申し込み】

参加申込書に必要事項をご記入の上、ファクシミリで東京労働局下記担当あてにお申し込みください。

申込先 FAX 番号 **03-3512-1555**

★FAX 番号はお間違えのないようご確認のうえ、送信してください。

(定員は 200名です。定員に達した場合はご連絡いたします。
申込者への参加票はお送りいたしませんので、当日、会場へお越しください。)

【問い合わせは】 東京労働局雇用均等室 電話 03-3512-1611
(担当：岩井、森下、宮本)

「女性の活躍推進企業セミナー <11月4日>」

～ 参加申込書 ～

宛先：東京労働局雇用均等室あて FAX03-3512-1555

会社名等・氏名		(企業規模) 人
連絡先(電話)		

注：お申し込みの際に提供いただいた個人情報、当室が管理運営のみに使用し、セミナー終了後速やかに廃棄します。

お願い：会場の関係上、11月4日のセミナーは、原則1社お一人様でお願いいたします。

新法説明会は、別途11月9日、11日に開催します。東京労働局ホームページをご覧ください。