

# 表彰基準

## 1 働きやすい職場環境づくり ワーク・ライフ・バランスの取組

- (1)働きやすさを目指す制度について
  - フレックス制度や短時間勤務措置が可能である
  - ワーク・ライフ・バランスのための有給の特別休暇制度がある
  - 半日や時間単位の休暇制度がある
  - 時間外勤務削減のための取組を行っている
  - 年次有給休暇の取得を促進している
  - 人権侵害等について、適切に対応している
  - 社内結婚によって働きにくくならないよう配慮している
  - 高齢者・障がい者・若年者が働きやすくなるような取組を行っている
- (2)非正社員への対応
  - 非正社員から正社員への登用の道が開かれている
  - 非正社員の賞与・退職金制度を導入している
  - 非正社員の福利厚生制度を導入している
  - 非正社員にも働きに応じた昇進・昇格・賃金制度等を導入している
  - 非正社員も休業を取得できる制度がある
- (3)男女労働者が働きやすい職場環境に改善されるよう、独自の制度等を導入・実施している  
(わが社自慢)がある

## 2 「仕事」と「家庭」が両立できる職場環境づくり ファミリー重視の働きやすさ

- (1)産前産後休業・育児休業期間について
  - 産前産後休業期間（法定14週間）が法律を上回っている
  - 母性保護について配慮している
  - 育児休業期間が法律を上回っている（法定は生まれた子どもが1歳（必要と認められる場合は1歳6か月）に達するまで）
  - 育児休業の適用を受けた実績が同規模企業の水準を相当上回っている
  - 男性が育児休業を取りやすくなるよう工夫している
- (2)介護休業・看護休暇、メンタルケアについて
  - 介護休業の適用を受けた実績が同規模企業の水準を相当上回っている
  - 介護休業の期間（法定は上限93日まで）等が法律を上回っている
  - 看護休暇制度が法を上回っている
  - メンタルケア（精神的ケア）支援をしている
- (3)制度の利用しやすさについて
  - 育児・介護休業者の代替要員を確保している
  - 育児・介護休業者に対する職場復帰への支援を行っている
  - 制度を従業員に十分周知している
- (4)次世代育成支援について
  - 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届出している
  - 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている
  - 次世代育成支援を目的に自社で独自の取組を進めている

### 3 女性の能力活用      ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの実践でキャリア形成の男女均等と企業における女性の能力発揮や職域拡大をすすめるために、従来の制度や慣行を見直し、新たな取組や制度を導入した企業

(1)男女機会均等をめざして

企業のトップが女性の活用など掲げ、女性の能力発揮に積極的である  
性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している  
男女共同参画についての職場研修を実施している

(2)働きがいのある職場環境をめざして

職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている  
配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある  
今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動を意識的にしている  
男女平等の評価や給与体系を実施している  
女性が意欲的に働きたくなるような仕組がある

(社内会議への女性の参画、会社を代表する立場として外部の会議への参画、女性も名刺を持つ、自己啓発研修制度、資格取得への支援制度、その他)

(3)女性の能力発揮のために、独自の制度等を導入・実施している(わが社自慢)がある

【例】女性だけのプロジェクトチーム等を作り、業務遂行している(又は行ったことがある)など

### 4 地域への社会貢献      地域社会と共存できる企業

(1)企業の社会貢献等について

経営理念などに地域との共生をかかげている  
地域社会に貢献する視点で事業活動・行事をしている  
利用者や周囲からの苦情・要望を聞く企業姿勢を打ち出している  
情報公開を原則としている  
インターンシップ制度を導入している  
環境問題を視野に入れた事業展開をしている  
ボランティア活動・NPO・NGOへ支援している  
地域の人材育成に資金援助など様々な形での支援をしている  
自社施設等を地元へ開放している

(2)社員の社会貢献等への支援について

地域活動や行事への参画に理解がある  
ボランティア休暇制度がある

(3)地域社会に役立つ独自の制度等を導入・実施している(わが社自慢)がある

#### 〔 上記1～3における留意事項 〕

- (1) 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組みは、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
  - (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
- \*この基準において、企業とは、県内に本店又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人（国及び地方公共団体を除く）をいう。