

表彰基準

1 女性の能力活用評価基準 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、新たな取り組みや制度を導入した企業

(1)男女機会均等をめざして

- ・トップの姿勢 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
- ・採用拡大 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
- ・環境 男女共同参画についての職場研修を実施している
- ・管理職の増加 昇進・昇格に向けて女性社員に対する特別研修などを実施している
昇格試験を受験するように女性社員に奨励している

(2)働きがいのある職場環境をめざして

- ・雰囲気・風土改善 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
- ・異動など 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
- ・仕事の評価 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するような仕組みがある
(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)セクハラ防止策の実施

- セクハラ防止 セクハラ防止のための研修や啓発を行っている
相談対応窓口の担当者に専門的な研修を行ったり、専門家を配置している
事実確認や事後措置の体制を整備している
就業規則や服務規程などにセクハラ防止を明記している
アンケートなどでセクハラに関する意見や悩み、要望等を把握したことがある

(4)短時間労働者等への対応

- 短時間労働者等から正社員への登用の道が開かれている
- 短時間労働者等の賞与・退職金制度を導入している
- 短時間労働者等の福利厚生制度を導入している
- 短時間労働者等にも働きに応じた昇進・昇格・賃金制度等を導入している
- 短時間労働者等も休業を取得できる制度がある

(5)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《わが社のご自慢プラン》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

2 ワーク/ライフバランス評価基準 ファミリー重視と働きやすさ

ワーク/ライフバランスを重視し、職業と家庭の両立支援のための制度が法律を上回って実施している企業、安心して子供を生み育てられるよう努力している企業であること

(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
- 育児休業期間（法定は生まれた子どもが1歳（一定の場合は1歳6か月）に達するまで）が法律を上回っている

- 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
看護休暇制度がある
メンタルケア（精神的ケア）支援をしている
- (3)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
- (4)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
半日や時間単位の休暇制度がある
結婚により戸籍上の姓が変わっても、通称として旧姓の使用が可能である
社内結婚が女性に働きにくくなることはない
- (5)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
《わが社のご自慢プラン》がある
【例】在宅勤務、育休中の代替要員の確保、職場復帰プログラムの実施など

3 地域への社会貢献評価基準 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掲げている
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《わが社のご自慢プラン》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も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