

# 表彰基準

## 1 働きやすい職場環境づくり～ワーク・ライフ・バランスに関する取組～

### (1)働く環境の改善

- ①フレックス制度や短時間勤務措置が可能である
- ②時間外勤務削減のための取組を行っている（ノー残業デーの導入 など）
- ③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
- ④半日や時間単位の休暇制度がある
- ⑤年次有給休暇の取得を促進している（プレミアムフライデーの実施 など）
- ⑥セクハラ・パワハラなどの事案に適切に対応している
- ⑦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
- ⑧高齢者・障がい者・若年者等が働きやすくなるような取組を行っている

### (2)誰もが働きやすい職場環境づくり

- ①高齢者への対応
  - ・定年の引き上げ・撤廃、継続雇用制度の導入など、高齢者が働きやすい職場環境づくりを行っている
- ②障がい者雇用に関する取組
  - ・障がい者の積極的な雇用や、勤務シフトへの配慮を行っている
  - ・三重県障がい者雇用ネットワークに登録している
- ③若年者への対応
  - ・若年者に対するフォローアップ研修や、先輩職員との意見交換などを実施している
- ④非正社員への対応
  - ・非正規社員から正社員への転換、昇給制度、賞与・退職金制度、福利厚生制度を導入している
- ⑤誰もが能力を発揮できる職場環境づくり
  - ・資格取得の助成等や、作業方法の見直し、マニュアルの整備を行っている

## 2 「仕事」と「家庭」が両立できる制度整備

### (1)産前産後休暇・育児休業期間について

- ①産前産後休暇期間（法定14週間）が法律を上回っている
- ②母性保護について配慮している
- ③育児休業期間（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）が法律を上回っている
- ④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
- ⑤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・その他制度の導入、メンタルケアについて

- ①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
- ②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
- ③看護休暇の期間もしくは基準年齢（法定は小学校就学前までの子について5日）が法律を上回っている
- ④子育てや介護を担う社員のため、短時間勤務制度やフレックスタイム制を導入している
- ⑤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

- ①育児・介護休業者の代替要員を確保している
- ②育児・介護休業者に対して職場復帰への支援や、情報提供を行っている
- ③制度を従業員に十分周知している
- ④特に男性社員に向けた育児休業取得推進のための取組（情報提供、育児休業の一部有料化など）を行っている
- ⑤託児施設の設置運営などを行っている

### (4)次世代育成支援について

- ①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
- ②次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん、プラチナくるみん）を受けている
- ③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みえ次世代育成応援ネットワークに登録している
- ⑤「みえのイクボス同盟」に参加している

## 3 女性の活躍推進～ポジティブ・アクションの取組～

### (1)男女雇用機会均等をめざして

- ①企業のトップが女性の活躍推進を掲げ、女性の能力発揮に積極的である  
（女性の活躍推進三重県会議に会員企業として登録している など）
- ②女性活躍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
- ③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
- ④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

- ①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
- ②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
- ③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
- ④男女平等の評価や給与体系を実施している
- ⑤女性が意欲的に働きたくな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)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

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

## 4 その他

### (1)「わが社の働き方改革宣言」

ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、社内において積極的に取り組むべき項目に関して、具体的に目標値を掲げその達成に向け社内全体で取り組んでいる  
（週〇日ノー残業デーを実施、女性の管理職を〇%増加させる など）

### (2)「わが社自慢」

#### ①独自性のある取組

- ・年次有給休暇のストック制度（休暇の積み立て制度）
- ・男性の育児休業取得者がいる
- ・在宅勤務制度利用者がいる

## ②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
- ・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

## ③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

## ④各制度の登録・認定表彰歴がある

くるみん・プラチナくるみん認定、均等・両立推進企業表彰、若者応援宣言企業登録など

### [ 上記1～4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。