

「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) 厚生労働大臣最優良賞
- (2) 厚生労働大臣優良賞
 - ①均等推進企業部門
 - ②ファミリー・フレンドリー企業部門

3 表彰の対象

- (1) 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べき取組を推進し、その成果が顕著である企業
- (2) 厚生労働大臣優良賞
 - ①均等推進企業部門

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組（*）を推進し、その成果が認められる企業

*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）を評価するものです。
 - ②ファミリー・フレンドリー企業部門

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べき取組を推進し、その成果が認められる企業

4 募集及び応募

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。

5 選考及び決定の方法

応募書類の審査を行った後、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施したうえで、受賞企業を決定する。

均等・両立推進企業表彰基準

I 応募資格

1 各賞共通

- (1) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の義務規定違反がないこと。
- (2) 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、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。
- (3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。

2 厚生労働大臣最優良賞

過去に厚生労働大臣最優良賞を受賞していないこと。

3 厚生労働大臣優良賞

(1) 均等推進企業部門

- ① 女性活躍推進法第8条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、届出及び公表を行っていること。なお、一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」上で行っていること。
- ② 女性活躍推進法第16条に基づく、自社の女性の活躍に関する情報公表を「女性の活躍推進企業データベース」上で行っていること。
- ③ 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) ファミリー・フレンドリー企業部門

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。

II 表彰基準

1 厚生労働大臣最優良賞

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 厚生労働大臣優良賞

(1) 均等推進企業部門

- 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（*））について、他の企業の模範となるような取組を行っていること。
- ② ポジティブ・アクションの取組体制があること。
- 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「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」及び「働き方改革」）に関する取組状況がおおむね5割以上であること。これらの取組の結果、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。
- ⑤ 雇用管理状況のうち「役職者に占める女性割合」において、係長クラス及び課長クラスがともに全国（産業別）の平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること（当該役職がない場合を除く）。併せて、その他6項目の合計点が4点以上であること。

* ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- 営業職に女性はほとんどいない
- 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が、男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が 4 割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

(2) ファミリー・フレンドリー企業部門

- ① 両立指標（平成 29 年 5 月改正版両立指標（別紙参照）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 360 点以上、労働者数 300 人以下の企業については 330 点以上であること。
- ③ 応募年を含め、過去 3 年間に於いて育児や介護を行うために利用できる制度の利用状況について「取組成果」が見られること。その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。