

女性の活躍推進企業知事表彰実施要領

1 表彰対象

表彰の対象となる法人、その他の団体（国・地方公共団体を除く。以下「法人等」という。）は、長野県内に本社又は主たる事業所を置き、次の（１）から（３）までの事項のすべてに該当するものとする。

- （１）女性の登用や職域拡大及び働きやすい職場環境づくりに積極的な取組を行っており、他の模範となる法人等であること。
- （２）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局へ届け出ていること。
- （３）過去 3 年間に於いて労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他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事由がないこと。

2 表彰基準

表彰基準は別表のとおりとする。

3 応募等

- （１）表彰の対象としてふさわしいと認める法人等は、募集要領に定める応募・推薦書により自薦するものとする。
- （２）経済団体、労働団体は、表彰の対象としてふさわしいと認められる法人等を募集要領に定める応募・推薦書により推薦するものとする。

4 選定

選考委員会を置き、3の（１）及び（２）により応募又は推薦のあった候補法人等の審査を行い、表彰法人等を選定するものとする。

5 事前調査の実施

選定に当たっては、必要に応じて事前に候補法人等の調査をし、又は候補法人等若しくは推薦者に報告を求めることができるものとする。

附 則

- 1 この要領は、平成 28 年 9 月 6 日から施行する。
- 2 子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰実施要領は、廃止する。

別表（表彰基準）

次の1から3の基準をすべて満たし、かつ1～3の基準のうちいずれかの具体的な事例を過去2年間において1つ以上継続して行っている実績（制度設置の場合は1人以上の利用実績）があること

基準	具体的な事例
1 女性の登用や職域拡大、能力開発を積極的に推進していること	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率が産業別平均値以上 ・女性管理職の目標比率を定めた積極的な登用 ・役員への女性の登用 ・女性のキャリアアップのための研修等の実施 ・女性の資格取得や自己啓発活動等への支援 ・女性が少ない職種等への積極的な配置 ・管理職や上司を対象とした女性育成のための取組 ・女性の非正規職員から正規職員への転換 ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・その他、独自の積極的な取組
2 その他女性活躍のための取組を行っていること	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進のための組織の設置、担当者の明確化等の取組 ・女性によるプロジェクトチーム等の設置 ・ロールモデルやメンター制度の設置 ・女性社員間のネットワークづくりの取組 ・固定的な性別役割分担意識の解消のための取組 ・各種ハラスメント防止のための取組 ・女性が使いやすい設備の導入や工程の見直しなどの取組 ・女性活躍推進のための特別休暇制度の設置 ・えるぼし認定取得 ・男性の育児休業又は介護休業の取得実績 ・その他、独自の積極的な取組
3 働きやすい職場環境づくりの取組を行っていること	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の規定を上回る育児休業制度又は介護休業制度の設置 ・育児・介護休業法の規定を上回る家族看護休暇制度の設置 ・配偶者の出産前後の休暇制度の設置 ・3歳を超える子育てのための措置（所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等） ・育児休業又は介護休業終了後、原則として原職又は原職相当職に復帰させることを就業規則等への明記 ・育児休業又は介護休業終了後の円滑な職場復帰のため、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等の実施 ・育児休業又は介護休業取得者の業務をカバーする労働者の

	<p>処遇向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none">・ 育児休業又は介護休業の円滑な取得に向けた業務平準化等の取組・ 短時間正社員制度、テレワーク・在宅勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上・繰下等の多様な働き方制度の設置・ ノー残業デーなど時間外労働を削減するための制度の設置・ 年次有給休暇の取得促進の取組・ 両立支援に関する認定・認証制度の取得、登録制度の活用等・ その他、独自の積極的な取組
--	--