

四日市市「男女がいきいきと働き続けられる企業」表彰要領

(目的)

第1条 この要領は、四日市市「男女がいきいきと働き続けられる企業」表彰要綱(以下「要綱」という。)の運用について、必要な事項を定める。

(表彰の対象)

第2条 表彰の対象となる主たる事業所とは、従業員総数の2分の1以上の従業員が常時勤務している事業所をいう。

(推薦)

第3条 要綱第3条の推薦を行う者は、推薦書兼申告書(第1号様式)を市長に提出することとする。

2 前項の推薦は、自己において行う他、商工会議所等各団体の長が行う。

(評価基準)

第4条 評価基準は、別表に掲げるとおりとする。

(表彰の種類)

第5条 表彰は原則として、大賞、奨励賞を設け表彰する。ただし、市長が必要と認めたときはこの限りではない。

2 表彰は前項に定める部門の総数で3者程度とし、それぞれの部門について、1企業につき1回とする。ただし、市長が必要と認めたときはこの限りではない。

(選考委員会)

第6条 要綱第5条の選考委員会の開催については、次のとおりとする。

- (1) 委員会には、委員長を置くこととし、委員長は委員の互選とする。
- (2) 委員会の会議は、委員長が招集する。
- (3) 委員会は、委員3人以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- (4) 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- (5) 委員長は、選考結果を市長に報告する。

(選考の方法)

第7条 選考委員会は、第3条に定める推薦書に記載された内容を、第4条の基準に照らし合わせて評価し、60点程度を基準として奨励賞、80点以上を基準として特に優秀であると認められる事業所を大賞の被表彰者として選出する。ただし、選考委員会が必要と認めるときは、点数に関わらず、推薦書の内容その他の事情を総合的に判断して、被表彰者を選出することができる。

2 選考委員会は、必要に応じて、推薦者の事業所その他施設を訪問してヒアリング調査を行うこととする。

附 則

この要領は、要綱の公布の日から施行し、平成21年12月1日から適用する。

附 則

この要領は、平成22年10月14日から適用する。

附 則

この要領は、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この要領は、平成25年9月1日から適用する。

附 則

この要領は、平成26年12月1日から適用する。

附 則

この要領は、平成28年10月17日から適用する。

附 則

この要領は、平成29年10月17日から適用する。

附 則

この要領は、平成30年7月1日から適用する。

附 則

この要領は、令和元年5月31日から適用する。

附 則

この要領は、令和2年8月17日から適用する。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から適用する。

附 則

この要領は、令和5年4月1日から適用する。

附 則

この要領は、令和7年4月1日から適用する。

別表（第4条関係）

評価基準

内容	配点
1 従業員のワーク・ライフ・バランスの推進	計16点
(1) 年次有給休暇の取得をしやすい環境づくりに取り組んでいる。 (年次有給休暇の部分取得を認めている、ストック休暇制度等)	2点
(2) 所定外労働時間を減らす取り組みを実施している。(ノー残業デーやノー残業ウィークの導入、拡充)	2点
(3) 介護休業について、就業規則が整備され、直近3年間に取得実績がある。	2点
(4) <u>全ての従業員に適用できる柔軟な勤務形態がある。</u> (フレックスタイム制、裁量労働、短時間勤務、テレワーク、在宅勤務等)	2点
(5) 治療と仕事の両立支援ができる体制、制度を構築している。(がん等の病気の治療に対する勤務時間等の配慮や適切な措置を行っている等)	2点
(6) 結婚、出産、育児、介護等の事由による退職者の再雇用等就職支援を行っている。(希望者登録制度、研修制度、ジョブ・リターン制度等)	2点
(7) 従業員に対して、職場環境等に関する聞き取り等の実施やさまざまな悩みを相談できる体制を導入し、従業員の状況や意見の把握に努めるとともに、従業員への諸制度の啓発を行い、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。(従業員アンケートの実施、 <u>職場環境改善提案制度の実施</u> 等)	2点
(8) イクボス(※1)宣言をしているまたはみえのイクボス同盟に参加している。	2点
2 従業員への子育て支援	計12点
(1) 産前産後休業が就業規則等で整備され、直近3年間に取得実績がある。(産前6週間・産後8週間)	2点
(2) 育児休業期間が就業規則等で整備され、直近3年間に取得実績がある。(1歳に達するまで。一定の理由がある場合は2歳)	2点
(3) 従業員の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために、育休復帰支援プランを策定し、産休や育休が取得しやす	2点

い環境づくりを行っている。	
(4) 男性も積極的に育児に取り組むことができるような取り組みを実施している。(男性の育児休業の取得の奨励や、子育てマイスター養成講座の利用の推進等)	2点
(5) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主による行動計画の認定を受けている(従業員が101人以上の企業)。 又は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主による行動計画を策定している(従業員が100人以下の企業)。	2点
(6) みえ次世代育成応援ネットワークに登録している。	2点
3 男女共同参画の視点	計12点
(1) 職場の男女比率の偏りが少なくなるよう配慮している。	2点
(2) 女性に対し、昇進・昇格に向けた特別研修を実施する、昇格試験を受験するように促す等、女性の管理職等への登用に積極的に取り組んでいる。	2点
(3) 性別によらない能力本位の業務体制を確立し、能力開発のための研修や資格の取得を助成する等の制度がある。	2点
(4) セクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止のために、厚生労働大臣の指針で定める実施が望ましい取り組み(各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組み等)を実施している。	2点
(5) 男女共同参画にかかる研修を実施している、又は外部の研修会に参加している。	2点
(6) 女性活躍推進法に基づく一般事業主による行動計画の認定を受けている(従業員が101人以上の企業)。 又は、女性活躍推進法に基づく一般事業主による行動計画を策定している(従業員が100人以下の企業)。	2点
4 その他男女がいきいきと働き続けられるための取り組み内容や取り組み実績への評価	計60点
(1) 従業員のワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組み (ワーク・ライフ・バランス研修の実施、法定を上回る特別休暇の整備等、企業独自の取り組み)	20点
(2) 従業員への子育て支援に関する取り組み	20点

(孫育て休暇の導入、保育施設の整備、配置転換の配慮、不妊治療に対する配慮や支援等、企業独自の取り組み)	
(3) 男女共同参画に関する取り組み (女性特有の病気に対する検診の支援や治療への配慮、男女・LGBTそれぞれの立場へ配慮等、企業独自の取り組み)	20点
合計	100点

※1 イクボスとは、部下の育児や介護等と仕事の両立に配慮、理解があり、育休取得や短時間勤務等を行っても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、自らも仕事と生活を充実させている経営者や管理職のことです。