

ながさき女性活躍推進企業等表彰実施要綱

(趣旨・目的)

第1条 女性の登用や能力開発等に積極的に取り組み、女性が職場でいきいきと活躍している企業、団体又はグループ（以下「企業等」という。）を表彰することにより、女性の活躍を推進する気運を醸成する。

(対象等)

第2条 県内に本店、支店又は事業所等を置く企業等（行政機関を除く）のうち、次に掲げるものを対象とする。

- (1) 「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度（以下、「Nぴか」という。）」の認証企業等のうち、本表彰への申請を行ったもの。
- (2) 公募による申請を行ったもの（ただし第3条第3項の奨励賞に限る）。
- 2 表彰は年間3企業等程度とし、別表に掲げる選考基準により、女性の活躍推進等に積極的に取り組んでいる企業等に対して行う。
- 3 第1項第2号の公募による申請は、ながさき女性活躍推進会議事務局（以下「事務局」という。）が受け付ける。

(表彰者の選考及び決定)

第3条 表彰者は、ながさき女性活躍推進企業等表彰選考委員会（以下「選考委員会」という。）が選考し、ながさき女性活躍推進会議代表が決定する。

- 2 選考委員会については、ながさき女性活躍推進企業等表彰選考委員会設置要項にて定める。
- 3 表彰の種類は以下のとおりとする。

大賞 特に優れた取組を行っている企業等（ただし、Nぴか認証時の審査票における女性の活躍に係る審査項目において、90%以上の得点を得たものに限る。）

優秀賞 優れた取組を行っている企業等（ただし、Nぴか認証時の審査票における女性の活躍に係る審査項目において、70%以上の得点を得たものに限る。）

奨励賞 女性が少ない業種等において、今後の更なる取組により女性の活躍推進が期待される企業等

(事前調査の実施)

第4条 事務局は、必要に応じて事前に第2条第1項に掲げる企業等の実地調査又はヒアリングを行い、調査結果を選考委員会に提示するものとする。

(表彰の方法)

第5条 表彰は、毎年1回、表彰状及び副賞を授与して行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、表彰に関し必要な事項は、別に定める。

附 則
(施行日)

この要綱は、平成 27 年 10 月 28 日から施行する。

附 則
(施行日)

この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則
(施行日)

この要綱は、平成 28 年 12 月 14 日から施行する。

附 則
(施行日)

1 この要綱は、平成 29 年 11 月 13 日から施行する。

(対象)

2 平成 29 年度においては、第 2 条第 1 項第 1 号に定めるもののほか、別に定める公募要領に基づき自薦他薦を問わず応募のあったものを対象とする（ただし、大賞においては、公募要領に定める審査票における女性の活躍に係る審査項目（以下「審査項目」という。）において、90%以上の得点を得たもの、優秀賞においては、審査項目において、70%以上の得点を得たものに限る）。

ながさき女性活躍推進企業等表彰 選考基準

対象企業等の取組のうち、以下の項目について制度や実績の有無等を勘案して選考するものとする。

	項 目
1 仕事と育児・介護の両立	<p>(1) 安心して出産・育児ができる取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度の期間、取得状況（女性・男性ごと）、取得者の代替要員確保 ・育児のための短時間勤務制度等の利用状況 <p>(2) 介護休業・看護休暇への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業制度の期間、取得状況、取得者の代替要員確保 ・介護のための短時間勤務制度等の利用状況 ・介護のための短期休暇制度の取得状況 ・子の看護休暇の取得状況 ・結婚・出産・育児・介護による退職者の再雇用制度
2 働き方改革	<p>(1) 職場環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働時間の削減のための工夫 ・労働者1人当たりの平均所定外労働時間数の状況 ・労働者1人当たりの年次有給休暇の取得状況 ・年次有給休暇の取得単位（半日単位、時間単位）、計画的な取得促進の取組、有給の特別休暇制度 ・各種制度を利用しやすくするための具体的な対応 <p>(2) 非正規社員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規社員への登用制度 <p>(3) 多様な働き方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの制度 ・短時間勤務制度、フレックスタイム勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの勤務制度
3 女性の活躍推進・男女共同参画	<p>(1) 女性の職域拡大／女性の能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の正規従業員数の状況 ・女性が少なかった職務・部署への女性の配置への取組 ・性別に関わらない人材育成研修、資格取得や自己啓発を支援する取組 <p>(2) 女性の登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用活動等における性別に関わらない応募しやすい取組 ・係長クラス、課長（管理職）クラス以上の女性従業員数の状況 ・一般事業主行動計画や経営方針等における女性活躍に係る数値目標の設定 <p>(3) 性別にかかわらず能力活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わらない能力活用や男女の役割分担意識の解消のための意識啓発等 ・従業員への人事評価手法の公表 ・性別に関わらない給与体系の整備 ・セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントについての防止対策 <p>(4) 男女がともに制度を利用しやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種制度の周知・啓発 ・職場環境改善を推進するための組織または担当者