

【A区分】301人以上の企業

女性が輝く先進企業表彰選考基準について

| 項目 | 概要 |
|---------------|---|
| 選考基準① 必須項目 | ア 厚生労働省ホームページ「女性の活躍推進企業データベース」において以下の項目を開示している。 <ol style="list-style-type: none"> 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合 2 (1) 採用における男女別の競争倍率又は (2) 採用における競争倍率の男女比 3 労働者に占める女性労働者の割合 4 (1) 男女の平均継続勤務年数の差異又は (2) 男女別の採用10年前後の継続雇用割合 5 男女別の育児休業取得率 6 一月当たりの労働者の平均残業時間 7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間 8 年次有給休暇取得率 9 係長級にある者に占める女性労働者の割合 10 管理職に占める女性労働者の割合 11 役員に占める女性の割合 12 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 13 男女別の再雇用又は中途採用の実績 14 データの対象 15 データ更新時点 16 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画 |
| | イ 役員に一人は女性を登用している。(※1) |
| 選考基準② 情報開示 | ウ 女性の登用に関する方針を具体的に開示している。 (例) <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営計画・経営戦略への位置付け、人事方針の策定 ・ 役員・管理職等への登用に関する数値目標の設定 ほか エ 女性の登用に関する取組内容を具体的に開示している。 (例) <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画的な採用 ・ 計画的な育成（研修、配置、処遇、メンター制度等） ・ 多様で柔軟な働き方の推進（テレワーク・在宅勤務、短時間勤務等） ・ 両立支援（育休後復帰支援、ベビーシッター利用補助等） ・ 意識改革 ・ その他特徴のある取組 (※2) オ 女性の登用に関する情報の開示方法を工夫している。 (例) <ul style="list-style-type: none"> ・ コーポレート・ガバナンス報告書、CSR報告書等の活用 ・ 経年比較が可能なように過去の情報を併せて開示 ・ ホームページ等で積極的に開示 ほか |

| | |
|--------------------------|--|
| 選考 基準③ 〔女性の 登用〕 | カ 女性の登用の実績（過去5年分） （例） <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の管理職の比率が業界平均値よりも高い ・ 女性の管理職の上昇率が大きい |
| | キ 女性が働きやすい環境整備の実績 （例） <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員定着状況が男女で同程度 ・ 平均勤続年数の女性／男性比が7割以上 ・ 月平均残業時間が45時間未満 ・ 男性の育休取得者数が1人以上 ・ その他地域、業界、サプライチェーン全体に波及する取組 |

※1 代表取締役、取締役、社外取締役、代表執行役、執行役、監査役、社外監査役、会計参与、執行役員等。

※2 例：キャリア形成支援や円滑な育児休業取得に向けた平素からの業務平準化や業務をカバーする社員の処遇向上等

※3 関連の表彰歴は参考とし、評価はしない。

※4 審査に当たっては、厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースの情報を参照する。

女性が輝く先進企業表彰選考基準について

| 項 目 | 概 要 |
|------------------------|--|
| 選考 基準① 必須 項目 | ア 厚生労働省ホームページ「女性の活躍推進企業データベース」において以下の項目を開示している。 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合 2 (1) 男女の平均継続勤務年数の差異又は (2) 男女別の採用10年前後の継続雇用割合 3 一月当たりの労働者の平均残業時間 4 管理職に占める女性労働者の割合 5 データの対象 6 データ更新時点 |
| | イ 役員に一人は女性を登用している。(※1) |
| | ウ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を策定・開示・届出している。 ・ 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定 ・ 行動計画の外部への開示 ・ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 |
| 選考 基準② 情報 開示 | エ 女性の登用に関する方針を具体的に開示している。 (例) ・ 経営計画・経営戦略への位置付け、人事方針の策定 ・ 役員・管理職等への登用、その他女性登用に関する数値目標の設定 ほか |
| | オ 女性の登用に関する取組内容を具体的に開示している。 (例) ・ 計画的な採用 ・ 計画的な育成(研修、配置、処遇、メンター制度等) ・ 多様で柔軟な働き方の推進(テレワーク・在宅勤務、短時間勤務等) ・ 両立支援(育休後復帰支援、ベビーシッター利用補助等) ・ 意識改革 ・ その他特徴のある取組(※2) |
| | カ 女性の登用に関する現状を具体的に開示している。 (例) ・ 女性の役員比率 ・ 女性の役員の上昇率 ほか |
| | キ 女性の登用に関する情報の開示方法を工夫している。 (例) ・ ホームページ等で積極的に開示 ほか |
| 選考 基準③ 女性の 登用 | ク 女性の登用の実績(過去5年分) (例) ・ 女性の管理職の上昇率が高い ・ 女性が経営者となっている |

| | |
|--|--|
| | <p>ケ 女性が働きやすい環境整備の実績 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員定着状況が男女で同程度 ・ 平均勤続年数の女性／男性比が7割以上 ・ 月平均残業時間が45時間未満 ・ 男性の育休取得者数が1人以上 ・ その他地域、業界、サプライチェーン全体に波及する取組 |
|--|--|

※1 代表取締役、取締役、社外取締役、代表執行役、執行役、監査役、社外監査役、会計参与、執行役員等。

※2 例：キャリア形成支援や円滑な育児休業取得に向けた平素からの業務平準化や業務をカバーする社員の処遇向上等

※3 関連の表彰歴は参考とし、評価はしない。

※4 審査に当たっては、厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースの情報を参照する。