

対象取組み例

貴事業者の取組みの確認や、応募用紙の記入時にご活用ください。

ここに挙げた取組みをしていなければ表彰の対象にならないというわけではありません。ぜひ積極的にご応募ください。

(1)仕事と家庭の両立支援		
No.	項目	取組み事例（参考）
1	育児・介護休業が活用されている。	・産前産後休業及び育児休業（2名）、介護休業（2名）、育児休暇（1名、男性）の取得実績がある。
2	育児・介護休業中の代替要員が確保されている。	
3	出産時、配偶者の休暇制度がある。	
4	休業後の復帰、退職後の再雇用等への支援を行っている。	・産前産後休業及び育児休業を取得した女性社員1名が復帰後に主任に昇格した。 ・育児休業からの復帰後、休暇取得や勤務日の振替などで、子どもの急病などに柔軟に対応できるようにしている。
5	男性が育児休業を取りやすくなるよう工夫している。	
6	ベビーシッターの利用等子育てを援助する方策を構築している。	・事務所内において子連れで働くことができる。
7	保育施設がある。	・キッズルームを設置し、専門スタッフによる見守りサービスを行っている。

(2)女性の活躍推進、管理職への登用		
No.	項目	取組み事例（参考）
1	女性の採用拡大に取り組んでいる。	・建築士の免許を持つパート（女性）を社員登用することで、「建設業」の業種を新たに取得した。
2	女性の職域拡大に取り組んでいる。	・業務提携先企業の要望を受け、女性社員の提携先企業への転職をコーディネートし、社員のキャリアアップが実現した。
3	女性の管理職への積極的登用を行っている。	

(3)多様な働き方の推進、誰もが働きやすい職場環境の整備		
No.	項目	取組み事例（参考）
1	従業員の希望に応じて、フレックスタイムや短時間勤務、テレワーク、在宅勤務等柔軟な働き方ができる。	・会社支給のノートパソコンを使った在宅勤務を実施している。 ・本人の希望による非常勤への転換及び常勤への復帰の実績がある。
2	年次有給休暇の取得促進に向けた取組みを実践している。	
3	長時間労働や残業の削減に向けた取組みを実践している。	
4	ハラスメント防止のために研修、啓発等の対策が取られている。	・雇用契約書の禁止事項として職場内のハラスメントを挙げている。 ・全社員を対象に、ハラスメント防止研修を実施している。
5	職場環境の改善について従業員の要望・意見を受け入れる制度がある。	・会社の使命に「ワーク・ライフ・バランスの推進」を明記し、取組み具体化のためのディスカッションを実施している。
6	従業員等の不安解消のための相談事業を実施している。	
7	正規職員と非正規職員との処遇の均衡に努めている。	・非正規社員であっても、正規社員と同等の仕事をしていれば正規・非正規の分けなく海外研修を実施している。

8	性別等の違い又は国籍、民族等の異なる人々の文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善している。	・人事・採用担当者に人権研修を受講させ、採用選考や昇任などで性的マイノリティや外国人に対して不利な扱いをさせないようにしている。
9	性的マイノリティに関する対応・基本方針（ガイドライン）を定めている。	・性的マイノリティ当事者団体と協力し、差別禁止や理解促進をうたった基本方針を定めた。
10	性的マイノリティに配慮した職場や制度を作り上げている。	・性別を問わずに使えるトイレを整備している。 ・慶弔休暇や結婚祝い金を同性パートナーも取得できる。
11	性別による固定的役割分担の解消に向けて積極的に取り組んでいる。	
12	男女共同参画に向けた教育訓練及び研修を実施している。	
13	男女共同参画に向けた自己研鑽の支援を行っている。	