**平成30年度　均等・両立推進企業表彰　応募チェックシート**

**本シートをご確認いただき、応募用紙と一緒に必ず送付してください。**

**均等・両立推進企業表彰の応募に際して、【全部門共通】及びご応募いただく各部門の設問をご確認ください。**

【チェック欄】

**【全部門共通】**

1. 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の義務規定違反がない。

　　　※平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法に対応していること。

1. パートタイム労働法、労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法などに関し重大な違反（届出義務違反など軽微な違反以外の違反）はない。
2. その他の法令の重大な違反、又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題（死亡事故や訴訟等の係属等）はない。
3. 平成 30年度（平成 30年 6月 1日現在）の障害者法定雇用率を達成している（注：納付金を納付していても達成したことにはなりません）。

なお、 次に当てはまる場合は、本設問は該当しません。

イ 法定雇用率の対象外企業である。

ロ 特例子会社制度、企業グループ算定特例、事業協同組合算定特例により達成している。

**【厚生労働大臣優良賞】**

**均等推進企業部門**

１．【応募用紙（均等推進企業部門）Ｐ.３～５】ポジティブ・アクション（※）の「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」及び「働き方改革」）に関する取組状況がおおむね５割以上である。

２．【応募用紙（均等推進企業部門）Ｐ.６～７）】過去３年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち２項目以上において「取組成果」が見られる。このうち、「取組成果」が見られない項目については、過去３年間の実績を比較し、実績が著しく下がっていない。

３．【応募用紙（均等推進企業部門）Ｐ.８】雇用管理状況のうち「役職者に占める女性割合」において、

　　●　**労働者数３０１人以上の企業の場合**：係長クラス及び課長クラスがともに全国産業別平均一覧表（平成30年度用）の大分類（製造業については中分類）の数値と比較し平均並以上であり、かつ部長クラス以上にも女性がいる（当該役職がない場合を除く）

　　●　**労働者数３００人以下の企業の場合**：係長クラス以上の役職者が、全国産業別平均一覧表（平成30年度用）の大分類（製造業については中分類）の数値と比較し平均並以上である

４．【応募用紙（均等推進企業部門）Ｐ.８】雇用管理状況の②～⑦について、原則として、６項目の合計点が４点以上である

　　※**ポジティブ・アクションとは**、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているといった事実上の格差が男女労働者の間に生じている場合に、このような格差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

この取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が４割を下回っている場合のみです。

**ファミリー・フレンドリー企業部門**

1. 両立指標（平成２９年５月改正版両立指標）の評価結果が、

●　**労働者数３０１人以上の企業の場合**：分野１、２、及び４がおおむね３０％以上、かつ分野３又は５がおおむね３０％以上である

●　**労働者数３００人以下の企業の場合**：分野１がおおむね３０％以上、分野２及び４がおおむね２０％以上、かつ分野３又は５がおおむね３０％以上である

２．両立指標の点数が、

　　●　**労働者数３０１人以上の企業の場合**：３６０点以上である

　　●　**労働者数３００人以下の企業の場合**：３３０点以上である

以上