

女性が輝く先進企業表彰実施要綱

平成 26 年 9 月 2 日
内閣総理大臣決定

1 目的

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰し、もって、「女性が輝く社会」の実現に資することを目的とする。

2 表彰の対象

役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において極めて顕著なまたは特に顕著な功績があった企業

3 表彰者

- (1) 極めて顕著な功績があったと認められる企業 内閣総理大臣
- (2) 特に顕著な功績があったと認められる企業 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

4 表彰の方法

表彰状及び副賞（表彰状の様式は別紙のとおり）

5 表彰の時期

表彰は、年一回行う。

6 被表彰者の決定

内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、関係府省、都道府県、指定都市等から推薦された者のうちから、選考委員会の意見を聴いて、被表彰者を決定する。

7 表彰の事務

表彰に関する事務は、内閣府男女共同参画局において行う。

8 その他

- (1) この要綱に定めるもののほか、表彰の実施に関し必要な事項は、内閣府男女共同参画局長が定める。
- (2) この表彰は、平成 26 年度から 7 年間に限り実施することとする。

(別紙)

要綱第2項 極めて顕著な功績があったと認められる者

| | |
|------------------|-------|
| 表彰状 | 企業名 殿 |
| 貴社は女性の登用を進め | |
| その情報を開示することを通じ | |
| 女性が輝く社会づくりに尽力され | |
| その功績は極めて顕著であります | |
| よってこれを表彰します | |
| 平成 年 月 日 | |
| 内閣総理大臣 ○ ○ ○ ○ 印 | |

要綱第2項 特に顕著な功績があったと認められる者

| | |
|------------------------------|-------|
| 表彰状 | 企業名 殿 |
| 貴社は女性の登用を進め | |
| その情報を開示することを通じ | |
| 女性が輝く社会づくりに尽力され | |
| その功績は特に顕著であります | |
| よってこれを表彰します | |
| 平成 年 月 日 | |
| 内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) ○ ○ ○ ○ 印 | |

女性が輝く先進企業表彰実施要領

平成 26 年 9 月 12 日

男女共同参画局長決定

一部改正 平成 26 年 9 月 29 日

一部改正 平成 27 年 7 月 27 日

一部改正 平成 28 年 8 月 4 日

一部改正 平成 30 年 7 月 26 日

女性が輝く先進企業表彰実施要綱（平成26年9月2日内閣総理大臣決定。以下「要綱」という。）第8項第1号に基づき、女性が輝く先進企業表彰の実施に関し必要な事項を下記のとおり定める。

記

1 推薦の範囲及び推薦区分

推薦の範囲は、要綱第2項に該当する企業とする。

推薦区分として、「A区分」と「B区分」を設ける。

「A区分」は、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業、「B区分」は、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業とする。

2 推薦の手続

- (1) 関係府省、各都道府県・政令指定都市並びに日本経済団体連合会、経済同友会及び日本商工会議所（以下「経済3団体」という。）等は、内閣府男女共同参画局長からの推薦依頼に基づき、候補企業の推薦を行うものとする。
- (2) 推薦に際しては、別添の推薦調書により、推薦される企業の概要、表彰の理由となる功績等を具体的に明記するものとする。
- (3) 推薦に当たっては、「女性活躍推進法」に基づき取組を実施するとともに、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」において女性の活躍状況等の全項目（「B区分」については、女性が輝く先進企業表彰選考基準参照）を一年に一回以上の頻度で開示していること、かつ、役員に一人は女性を登用していることを要件とする。
- (4) 関係府省、各都道府県・政令指定都市が実施している関連表彰制度の受賞企業を推薦することが望ましい。
- (5) 推薦調書の提出の際には、各被推薦企業の一般事業主行動計画書を添付すること。

3 女性が輝く先進企業表彰選考委員会

内閣府男女共同参画局長は、女性が輝く先進企業表彰選考委員会（以下「選考委

員会」という。)を開催する。

(1) 選考委員会の任務

選考委員会は、関係府省、各都道府県、政令指定都市及び経済3団体等から推薦された候補者の中から、提出された資料等に基づき、別紙の選考基準等を踏まえ、被表彰企業の案を作成する。

(2) 選考委員の構成

選考委員会の委員は、内閣府男女共同参画局長が依頼する者とし、委員長は委員の互選による。

(3) 選考委員会の庶務

選考委員会の庶務は、内閣府男女共同参画局総務課において処理する。

4 表彰の種類及び対象

(1) 内閣総理大臣表彰

極めて顕著な功績があったと認められる企業

(2) 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

特に顕著な功績があったと認められる企業

5 表彰数

内閣総理大臣による表彰は2件程度、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）による表彰は5件程度とする。

6 その他

表彰の実施に関し、その他必要な事項は、内閣府男女共同参画局総務課長が定める。

【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 |
|-----------------------|---|
| <p>選考基準① 必須項目</p> | <p>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一年に一回以上の頻度で開示している。</p> <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 |
| | <p>イ 役員に一人は女性を登用している。(※1)</p> |
| <p>選考基準② 情報開示</p> | <p>ウ 女性の登用に関する方針を具体的に開示している。 (例)</p> <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 <p>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)</p> <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) <p>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)</p> <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) ・ 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) ・ 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。グループ企業（親子会社）の場合は、親会社において女性役員を一人以上登用していること。
- ※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一年に一回以上の頻度で開示している。 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大きい ・ 女性が経営者となっている |
| | ケ 女性が働きやすい環境整備の実績 (例) ・ 新入社員定着状況が男女で同程度 ・ 平均継続年数の女性/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。
グループ企業（親子会社）の場合は、親会社において女性役員を一人以上登用していること。
- ※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。