

## 静岡県ダイバーシティ経営企業に関する知事褒賞実施要領

### (趣旨)

第1 この実施要領は、静岡県ダイバーシティ経営企業に関する知事褒賞実施要綱第10の規定に基づき、必要な事項を定めるものとする。

### (応募要件)

第2 応募（自薦又は推薦による応募をいう。以下同じ。）の資格は、次の各号のすべてに該当する企業等であることとする。

- (1) 労働関係法令に関して重大な違反がないこと。
- (2) 過去3年以内に、その他の法令上又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。
- (3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。

### (応募書類)

第3 応募の書類は、次のとおりとする。

- (1) 応募用紙（兼推薦書）（様式1）
- (2) エントリーチェックシート（様式2）
- (3) エントリー自由記載シート（様式3）
- (4) エントリー付加加点及び根拠データ（様式4）
- (5) 企業等の概要及び取組の内容がわかる書類

### (褒状の様式)

第4 褒状の様式は、様式5のとおりとする。

### (その他)

第5 受賞のために必要となる旅費等の経費については、被表彰企業等の負担とする。

### 附 則

この実施要領は、令和6年11月5日から施行する。

この実施要領は、令和8年4月21日から施行する。

(様式 1)

令和〇年度静岡県ダイバーシティ経営企業表彰 応募用紙 (兼推薦書)

| 企業概要                             |                                                                                |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ふりがな                             |                                                                                |
| 企業名                              |                                                                                |
| ふりがな                             |                                                                                |
| 代表者氏名                            | (役職名 : )                                                                       |
| 所在地                              | 〒 静岡県                                                                          |
| 業 種                              |                                                                                |
| ダイバーシティ経営に係る経営理念                 |                                                                                |
| 従業員数<br>(常用雇用者数)                 | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| うち65歳以上                          | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| うち障害者                            | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| うち外国人<br><small>※外国籍をもつ人</small> | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| 直近1年間の採用状況                       | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| うち中途採用                           | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| うち新卒採用                           | 人 (男性 人、 女性 人)                                                                 |
| 受賞歴                              | ※ダイバーシティ経営に関連した表彰歴がある場合は記載してください。                                              |
| 法令遵守状況                           | <div></div> 推薦企業は、就業規則を定め、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代法等の関連法令を遵守しています。 |
| 行政処分等の有無                         | 無 ・ 有<br>有の場合 (内容 : )                                                          |
| 応募理由 (推薦理由)                      |                                                                                |
|                                  |                                                                                |
| 担当者<br>(推薦者)                     | 部署 ・ 職名 (部署) (職名)                                                              |
|                                  | 氏名 ・ 電話番号 (氏名) (電話番号)                                                          |
|                                  | メールアドレス                                                                        |
|                                  |                                                                                |

(様式2)

# 令和○年度静岡県ダイバーシティ経営企業表彰 チェックシート

(企業名: )

| 設問<br>番号           | 設問内容                                                                             | 回答項目、点数         |                 |               | 回答<br>入力 |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|----------|
|                    |                                                                                  | 2点              | 1点              | 0点            |          |
| 1 人事管理制度について       |                                                                                  |                 |                 |               |          |
| (1) 多様な人材の活躍について   |                                                                                  |                 |                 |               |          |
| 1                  | 管理職に占める女性の割合が、平均値以上である。＊別表参照                                                     | はい              | －               | いいえ           |          |
| 2                  | 希望者全員が高齢になっても働くことができる。                                                           | 70歳を超えて働くことができる | 65歳を超えて働くことができる | 65歳まで働くことができる |          |
| 3                  | 障害者を雇用している。(法定雇用率対象企業：従業員40人以上)                                                  | 法定雇用率を満たしている    | －               | 法定雇用率を満たしていない |          |
|                    | 障害者を雇用している。(法定雇用率対象外企業：従業員40人未満)                                                 | はい              | いいえ             | －             |          |
| 4                  | 外国籍の従業員を雇用している。                                                                  | はい              | －               | いいえ           |          |
| (2) 多様な人材の能力開発について |                                                                                  |                 |                 |               |          |
| 5                  | 社内研修、勉強会の開催、資格取得費用の会社負担など、従業員の能力開発のための取組をしている。                                   | はい              | －               | いいえ           |          |
| 6                  | 従業員の中長期のキャリア形成のため、管理職向けにキャリア開発を支援する研修を実施している。                                    | はい              | －               | いいえ           |          |
| 7                  | 育児休業や介護休業を取得している従業員に対して、研修や面談の実施など、復職支援を実施している。                                  | はい              | －               | いいえ           |          |
| 8                  | 女性の管理職を育成するため、対象の従業員に対して社内研修を実施または社外の研修に参加させている。                                 | はい              | －               | いいえ           |          |
| 9                  | 総合職・一般職、事務職・技術職など、各種職種への配属にあたっては、「性別」に関係なく、本人の希望・専門性やキャリア形成・スキル向上を踏まえて判断している。    | はい              | －               | いいえ           |          |
| 10                 | 総合職・一般職、事務職・技術職など、各種職種への配属にあたっては、「年齢」に関係なく、本人の希望・専門性やキャリア形成・スキル向上を踏まえて判断している。    | はい              | －               | いいえ           |          |
| 11                 | 総合職・一般職、事務職・技術職など、各種職種への配属にあたっては、「障害の有無」に関係なく、本人の希望・専門性やキャリア形成・スキル向上を踏まえて判断している。 | はい              | －               | いいえ           |          |
| 12                 | 総合職・一般職、事務職・技術職など、各種職種への配属にあたっては、「国籍」に関係なく、本人の希望・専門性やキャリア形成・スキル向上を踏まえて判断している。    | はい              | －               | いいえ           |          |
| 13                 | 性別、年齢、勤続年数、国籍、障害の有無に関わらず、客観的な基準による公正・公平な人事評価制度となっている。                            | はい              | －               | いいえ           |          |
| 14                 | 性別、年齢、勤続年数、国籍、障害の有無に関わらず、公正・公平な昇進・昇格制度となっており、従業員に周知されている。                        | はい              | －               | いいえ           |          |
| (3) 多様な人材の職場環境について |                                                                                  |                 |                 |               |          |
| 15                 | 性別、年齢、国籍、障害の有無など、従業員の特性に合わせた職場環境改善の取組をしている。                                      | はい              | －               | いいえ           |          |
| 16                 | マニュアルの策定による業務の見える化など、業務情報を共有するための取組をしている。                                        | はい              | －               | いいえ           |          |
| 17                 | 直近1年間の従業員1人あたりの総実労働時間が2,006時間以下である。                                              | はい              | －               | いいえ           |          |
| 18                 | ノー残業デーの設定など、所定外労働時間の削減のための取組をしている。                                               | はい              | －               | いいえ           |          |
| 19                 | ハラスメント相談窓口の設置や、マニュアルの策定、社内研修の実施など、ハラスメント防止のための取組をしている。                           | はい              | －               | いいえ           |          |
| (4) 多様な働き方制度について   |                                                                                  |                 |                 |               |          |
| 20                 | 対象を限定しない短時間正社員勤務制度を導入している。                                                       | はい              | －               | いいえ           |          |
| 21                 | 対象を限定しないフレックスタイム制度を導入している。                                                       | はい              | －               | いいえ           |          |
| 22                 | 対象を限定しないテレワーク制度を導入している。                                                          | はい              | －               | いいえ           |          |
| 23                 | 対象を限定しない兼業・副業制度を導入している。                                                          | はい              | －               | いいえ           |          |
| 24                 | 20～23の結果、令和○年度～令和○年度（3年間）で利用実績がある。                                               | はい              | －               | いいえ           |          |

(様式2)

令和〇年度静岡県ダイバーシティ経営企業表彰 チェックシート

(企業名: )

| 設問<br>番号                 | 設問内容                                                                                 | 回答項目、点数                |                        |                     | 回答<br>入力 |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|----------|
|                          |                                                                                      | 2点                     | 1点                     | 0点                  |          |
| 2 組織風土について               |                                                                                      |                        |                        |                     |          |
| (1) 休暇・休業制度について          |                                                                                      |                        |                        |                     |          |
| 25                       | 法定どおりの年次有給休暇の日数を付与している。＊別表参照                                                         | 法定以上の日<br>数を付与         | －                      | 法定どおり               |          |
| 26                       | 年次有給休暇の取得促進のための取組をしている。                                                              | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 27                       | 休暇・休業制度の内容や取得方法について、従業員へ周知している。                                                      | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 28                       | 直近1年間の年次有給休暇の取得率が平均値以上である。＊別表参照                                                      | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 29                       | 時間単位の年次有給休暇制度を導入しており、令和〇年度～令和〇年度（3年間）で利用実績がある。                                       | 導入していて<br>利用実績があ<br>る  | 導入している<br>が利用実績は<br>ない | 導入していな<br>い         |          |
| 30                       | 企業独自の休暇制度を導入しており、令和〇年度～令和〇年度（3年間）で利用実績がある。                                           | 導入していて<br>利用実績があ<br>る  | 導入している<br>が利用実績は<br>ない | 導入していな<br>い         |          |
| 31                       | 令和〇年度（昨年度）における男性の育児休業の取得率が30%以上である。                                                  | はい                     | いいえ（取得<br>対象者なし）       | いいえ（取得<br>対象者あり）    |          |
| 32                       | 男性の育児休業の平均取得期間が〇日以上である。                                                              | 90日以上                  | 30～89日                 | 30日未満               |          |
| (2) 業務内外でのコミュニケーション等について |                                                                                      |                        |                        |                     |          |
| 33                       | 従業員同士のコミュニケーションを目的とした研修や座談会、レクリエーションなど、従業員のコミュニ<br>ケーションの場が設けられている。                  | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 34                       | 従業員（障害者、外国人等）の生活面の支援や地域社会への参加支援を行っている。                                               | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 3 認証制度等について              |                                                                                      |                        |                        |                     |          |
| 35                       | 女性活躍推進法又は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。                                           | はい                     | いいえ<br>（策定義務な<br>し）    | いいえ<br>（策定義務あ<br>り） |          |
| 36                       | くるみん認定又はえるぼし認定を取得している。（プラチナ、トライなどの区分は問わない）                                           | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 37                       | 静岡県障害者就労応援団登録制度に登録している。                                                              | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 38                       | 静岡県男女共同参画社会づくり宣言をしている。                                                               | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 39                       | 静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）の認証を受けている。                                                    | はい                     | －                      | いいえ                 |          |
| 4 その他                    |                                                                                      |                        |                        |                     |          |
| 40                       | 静岡県が主催する、ダイバーシティ経営、テレワークの推進、多様な働き方の推進、女性活躍等に関する<br>セミナーに、令和〇年度～令和〇年度（3年間）で参加したことがある。 | 2つ以上に参<br>加したことが<br>ある | 1つに参加し<br>たことがある       | いいえ                 |          |

(様式3)

**ダイバーシティ経営の取組・成果の記載シート 兼 自己PR審査シート**

●多様な人材が働きやすい職場環境整備について、効果的な取組があれば記載してください

※例:テレワーク制度・フレックス勤務制度・短時間正社員制度、兼業・副業制度等多様な働き方の導入、女性・高齢者向けの専用の補助具設置、業務マニュアルや作業場標識の多言語化、育休や介護休職員をサポートした社員へのインセンティブ導入、平等なキャリアアップ支援制度の整備、レクレーション大会(会社負担)の開催等職場内外のコミュニケーションの活発化 等

●経営上の成果について、具体的に記載してください。

※例:DX化により〇〇時間の業務時間削減、女性や障害者、外国人の活躍により新たな事業展開に繋がった、等  
※根拠となる数値データ等は必ず(様式4)に記載してください

●人材確保(定着含む)に係る成果について、具体的に記載してください。

※例:〇年前(取組前)と比べ、求人応募が〇倍になった、離職率が〇%から〇%に下がった、等  
※根拠となる数値データ等は必ず(様式4)に記載してください

●自由記載(PR)

その他、ダイバーシティ経営について独自の制度・取組や成果があれば記載してください。

※記載にあたっては、数値や詳細を可能な限り記載すること(根拠となる数値データ等は必ず(様式4)に記載)

(様式4)

ダイバーシティ経営の成果 付加加点及び根拠データ 評価表

●管理職に占める女性の割合(令和〇年4月1日現在) ※本年度

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| 管理職数(A)       |  | 人 |
| うち女性の管理職数(B)  |  | 人 |
| 女性管理職の割合(B÷A) |  | % |

●年次有給休暇の取得率

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| 直近1年間の付与日数の合計(全従業員)(A) |  | 日 |
| 直近1年間の取得日数の合計(全従業員)(B) |  | 日 |
| 年次有給休暇の取得率(B÷A)        |  | % |

●離職率

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| 令和〇年4月1日(昨年)に在籍していた従業員数(A)       |  | 人 |
| 令和〇年4月1日から令和〇年3月31日(昨年度)の離職者数(B) |  | 人 |
| 離職率(B÷A)                         |  | % |

●総実労働時間

|                                               |  |    |
|-----------------------------------------------|--|----|
| 令和〇年4月1日(昨年)に在籍していた従業員数(A)                    |  | 人  |
| 令和〇年4月1日から令和〇年3月31日(昨年度)の所定内労働時間数の合計(全従業員)(B) |  | 時間 |
| 令和〇年4月1日から令和〇年3月31日(昨年度)の所定外労働時間数の合計(全従業員)(C) |  | 時間 |
| 従業員1人あたりの総実労働時間((B+C)÷A)                      |  | 時間 |

●事業の継続性 1

|                                       |                |  |    |
|---------------------------------------|----------------|--|----|
| 過去3年間の売上高推移                           | 令和〇年度(昨年)(A)   |  | 千円 |
|                                       | 令和〇年度(一昨年)(B)  |  | 千円 |
|                                       | 令和〇年度(一昨昨年)(C) |  | 千円 |
| 経営状況(伸び率・安定度) ((B÷C×100)+(A÷B×100))÷2 |                |  | %  |

●事業の継続性 2

|                     |                |  |   |
|---------------------|----------------|--|---|
| 過去3年間の経常利益率         | 令和〇年度(昨年)(A)   |  | % |
|                     | 令和〇年度(一昨年)(B)  |  | % |
|                     | 令和〇年度(一昨昨年)(C) |  | % |
| 経営状況(安定度) (A+B+C)÷3 |                |  | % |

●男女の賃金格差

|                                                                                                   |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 男女の賃金格差の状況を把握している                                                                                 | ○・×   |
| 男女の賃金格差の現状(実状)について<br>1. 賃金格差が生じているが未対策<br>2. 賃金格差が生じているが対策に取組中、または基本給レベルでは格差がない<br>3. 男女の賃金格差はない | 1・2・3 |

●雇用する障害者の賃金

|                                                               |     |  |
|---------------------------------------------------------------|-----|--|
| 雇用する従業員の<br>新卒初任給を100とした場合の、<br>該当従業員の新卒初任給<br>(同一の職務に従事する場合) |     |  |
| 雇用する従業員と同様の昇給制度となっているか                                        | ○・× |  |

●雇用する外国人労働者の賃金

|                     |  |  |
|---------------------|--|--|
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |
| 雇用する従業員の昇給制度となっているか |  |  |

●雇用する60歳超の従業員の賃金

|                                                      |  |  |
|------------------------------------------------------|--|--|
| 雇用する60歳以下の従業員の平均賃金を100とした場合の該当従業員の平均賃金(同一の役職で比較した場合) |  |  |
|------------------------------------------------------|--|--|

●育児休暇(※育児休業除く)

|                                                            |       |   |
|------------------------------------------------------------|-------|---|
| 過去3年間で育児休暇を取得した人数                                          |       | 人 |
| 育児休暇中の給与待遇(有給か無給か)<br>※過去3年間に取得した実績がない場合も制度として有給待遇であれば回答可) | 有給・無休 |   |

●介護休暇(※介護休業除く)

|                                                            |       |   |
|------------------------------------------------------------|-------|---|
| 過去3年間で介護休暇を取得した人数(延べ)                                      |       | 人 |
| 介護休暇中の給与待遇(有給か無給か)<br>※過去3年間に取得した実績がない場合も制度として有給待遇であれば回答可) | 有給・無休 |   |

●育児休業(男性)

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
| 令和○年度(昨年度)における取得率(取得者数÷対象者数)      |  | % |
| 令和○年度(一昨年度)における取得率(取得者数÷対象者数)     |  | % |
| 休業後の復職率(復職後1年間)                   |  | % |
| 育児休業取得者のうち、3ヶ月以上の取得率(該当者÷育児休業取得者) |  | % |

●育児休業(女性)

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
| 令和○年度(昨年度)における取得率(取得者数÷対象者数)      |  | % |
| 令和○年度(一昨年度)における取得率(取得者数÷対象者数)     |  | % |
| 休業後の復職率(復職後1年間)                   |  | % |
| 育児休業取得者のうち、3ヶ月以上の取得率(該当者÷育児休業取得者) |  | % |

●介護休業

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
| 過去3年の間に取得した人数   |  | 人 |
| 休業後の復職率(復職後1年間) |  | % |

●雇用制度について

|                                                  |  |      |
|--------------------------------------------------|--|------|
| 対象を限定しない短時間勤務正社員制度を、過去3年間で利用した人数                 |  | 人    |
| 対象を限定しない兼業・副業制度を、過去3年間で利用した人数                    |  | 人    |
| 対象を限定しないフレックスタイム制度を、過去1年間で利用した人数                 |  | 人    |
| 対象を限定しないテレワーク制度を、直近3か月で利用した従業員の割合<br>(利用人数÷従業員数) |  | %    |
| 非正規社員から正社員への登用や復帰できる制度がある                        |  | ※○・× |
| 内、過去3年間で利用した人数                                   |  | 人    |
| 対象を限定しない時間外労働の免除など、従業員の生活に沿った制度がある               |  | ※○・× |

●働き方の見直し

|                                                               |  |      |
|---------------------------------------------------------------|--|------|
| 会社として働きやすい職場環境づくりのため、会社もしくは経営陣がHP等でメッセージの発信や経営方針書への明示等を実施している |  | ※○・× |
| 業務内容などを労使で話し合う場を確保している<br>※要綱もしくは内規の設置及び構成員と開催頻度(年2回以上)の記載は必須 |  | ※○・× |

●従業員アンケートの実施(回答率80%以上必須)

|                                                                            |  |      |
|----------------------------------------------------------------------------|--|------|
| 従業員が働きやすい職場だと評価している<br>※従業員の2/3以上の評価、かつ、男性・女性双方の2/3以上の評価                   |  | ※○・× |
| 職場のコミュニケーションが活発で、関係性が良い<br>※従業員の2/3以上の評価、かつ、男性・女性双方の2/3以上の評価               |  | ※○・× |
| 多様な働き方が受容され、働き方ではなく成果等働きぶりによって評価される<br>※従業員の2/3以上の評価、かつ、男性・女性双方の2/3以上の評価   |  | ※○・× |
| 従業員が人事評価や待遇に納得している等、働きがいのある職場だと評価している<br>※従業員の2/3以上の評価、かつ、男性・女性双方の2/3以上の評価 |  | ※○・× |

●その他

|                                      |  |      |
|--------------------------------------|--|------|
| 県が推進する「ラーケーション」を活用するための休暇を取得した従業員がいる |  | ※○・× |
| 男女別の更衣室を設置している                       |  | ※○・× |
| 男女別のトイレが設置されている                      |  | ※○・× |
| 多目的トイレを設置している                        |  | ※○・× |

様式 5

|                         |  |   |     |
|-------------------------|--|---|-----|
| 褒                       |  | 状 |     |
| (被表彰企業名) 様              |  |   |     |
| 貴社はダイバーシティ経営に積極的に取り組まれ、 |  |   |     |
| その成果は他の企業の模範となるものです     |  |   |     |
| よってこれを賞します              |  |   |     |
| 年                       |  | 月 | 日   |
| 静岡県知事                   |  | 氏 | 名 印 |

## 【別表】 令和 8 年度静岡県ダイバーシティ経営企業表彰参考数値

| 設問番号          | 1                                        | 28                                |
|---------------|------------------------------------------|-----------------------------------|
| 設問内容          | 管理職に占める女性の割合                             | 年次有給休暇の取得状況                       |
| 計算にあたっての基準日等  | 応募日時点                                    | 令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日まで |
| 計算方法          | 女性管理職/管理職全体×100<br>※少数第2位を四捨五入           | 取得日数計/付与日数×100<br>※少数第2位を四捨五入     |
| 単位            | %                                        | %                                 |
| 産業計           | 15.9                                     | 66.9                              |
| 建設業           | 6.3                                      | 60.7                              |
| 製造業           | 7.9                                      | 72.8                              |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 12.5                                     | 75.2                              |
| 情報通信業         | 23.3                                     | 66.9                              |
| 運輸業・郵便業       | 9.7                                      | 65.3                              |
| 卸売業・小売業       | 9.3                                      | 59.9                              |
| 金融業・保険業       | 6.9                                      | 72.8                              |
| 宿泊業・飲食サービス業   | 27.1                                     | 50.7                              |
| 医療・福祉         | 54.8                                     | 68.4                              |
| サービス業         | 16.9                                     | 57.1                              |
| 調査名等          | 令和 7 年度<br>静岡県<br>雇用管理状況調査<br>※課長相当職以上抽出 | 令和 7 年<br>就労条件総合調査<br>(厚生労働省)     |

| 設問番号            | 25                         |
|-----------------|----------------------------|
| 設問内容            | 年次有給休暇の付与日数                |
|                 |                            |
| 雇入れの日から起算した継続期間 | 付与される休暇の日数                 |
| 6 か月            | 10労働日                      |
| 1 年 6 か月        | 11労働日                      |
| 2 年 6 か月        | 12労働日                      |
| 3 年 6 か月        | 14労働日                      |
| 4 年 6 か月        | 16労働日                      |
| 5 年 6 か月        | 18労働日                      |
| 6 年 6 か月以上      | 20労働日                      |
|                 |                            |
| 出典              | 厚生労働省HP<br>労働基準行政全般に関するQ&A |

※「不動産業・物品賃貸業」「学術研究・専門・技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」は、サービス業としてください。