

豊岡市ワークイノベーション表彰 審査項目・基準

審査項目		審査基準	配点
1 働きやすい（定着率の向上）			
101	従業員の年間総純労働時間（有給休暇、欠勤控除）	正社員の9割以上が2,080時間未満	20
102	テレ・在宅ワーク or 正社員短時間勤務 or フレックス勤務の利用	いずれかを利用した人がいる（過去5年間）	10
103	有給休暇の取得	10日以上付与した全従業員が年間5日以上取得	□
104	育児休業の取得	取得した人がいる（対象者がいなければ適用除外）	□
105	仕事時間の融通が利く（子どもの発熱や葬祭などの際に配慮される等）	男性・女性従業員双方の2/3以上の評価（アンケート）	□
106	従業員が働きやすい職場だと評価している	〃	□
2 働きがいがある（モチベーションの向上）			
201	従業員が会社の方針、目標を理解している	男性・女性従業員双方の2/3以上の評価（アンケート）	□
202	職場のコミュニケーションが活発で、関係性が良い	〃	□
203	上司、経営者等が従業員の声に耳を傾けてくれる	〃	10
204	従業員が仕事を通じて成長を実感している	〃	20
205	多様な働き方が受容され、働き方でなく成果によって評価される	〃	10
206	体系的な研修制度が整い、実施され、従業員が参加している	制度に基づいた研修実績、参加がある（過去3年間）	10
207	従業員が働きがいのある職場だと評価している	男性・女性従業員双方の2/3以上の評価	□
3 性別役割分担意識にとらわれない（意識の変化）			
301	WI戦略「ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」取り組み	積極的・具体的に取り組んでいる	□
302	人事評価制度が明文化されている	明文化された制度がある	□
303	従業員が人事評価に納得している	男性・女性従業員双方の2/3以上の評価（アンケート）	10
304	従業員が待遇に納得している	〃	20
305	従業員における女性の比率が一定以上である	業種別平均値の1/3以上（女性従業員数の下限3人）	□
306	上司層の中に女性がいる	女性の上司層の存在	10
307	女性上司層の目標値が共有されている or 上司層における男女比率が従業員の男女比率と同等以上（いずれか）	目標値が社内で共有されている 上司層の女性比率 ≥ 従業員の女性比率×80%	□
308	男性の育児休業取得者がいる	5日以上取得者の存在（過去5年間）	10
4 その他			
401	応募動機と実践内容・WI戦略の趣旨に整合性がある	何を目指し、何に取り組んでいるのか など	□
402	事業の継続性に重大な懸念がない	恒常的な赤字体質、債務超過など	□
403	重大な労務関係法令違反がない	えるぼし認定の基準（勧告、送検公表、企業名公表など）	□
404	ハラスメント対策が取られている	相談窓口の設置・外部への委託など	□
405	違和感のある離職がない	大量退職、1年以内に新人の半数退職など	□
406	従業員の年間総純労働時間（有給休暇・欠勤控除）	正社員の9割以上が2,440時間未満	□
407	男女別のトイレ・更衣室の設置	存在する（改修予定ありもOK）	□
408	従業員アの回収率	80%以上	□
409	暴力団等でない。暴力団等とかかわりがない	豊岡市の契約の基準	□
5 審査員の総合評価			20

配点欄 □：必須 数字：加点

表彰対象：必須すべてで基準満たす + 加点が120点以上（満点150点）