

令和8年度CSR経営表彰応募事業所 募集要領

市では、産業の持続可能な振興と発展を目的として、「環境」「地域・社会」「人権・労働」の3つの部門においてCSR（企業の社会的責任）活動を積極的に取り組む市内事業所を表彰しています。

【表彰対象の範囲】

- 1 表彰の対象は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項第1号から第4号に規定する中小企業の事業所で、農林漁業を除くすべての業種とします。ただし、資本金の2分の1以上を大企業が所有している、又は、役員のうち2分の1以上を大企業が占めている中小企業は除きます。
- 2 1の規定にかかわらず、次の（1）から（4）のいずれかに該当する者は対象としません。
 - （1）綾瀬市暴力団排除条例（平成23年綾瀬市条例第9号）第2条第2号から第5号の規定に該当する者
 - （2）民事再生法又は会社更生法による再生又は更生手続中の者
 - （3）市の入札参加停止の措置を受けているもの又は綾瀬市入札参加資格者資格停止要綱に該当する行為を行ったもの又は不利益処分（違法又は不適当な行為によるものである場合に限る）を受けている者
 - （4）次のいずれかに該当する事業を営む者
 - ア 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）の規定により許可又は届出を要する事業
 - イ フランチャイズ契約又はこれに類する契約に基づく事業
 - ウ 公序良俗に反する事業及び社会通念上不適切であると認められる事業
 - エ その他市長が適当でないと認める事業

【表彰対象の資格】

- 1 市内で同一事業を3年以上継続して実施し、公害の発生が無く、市税を滞納なく支払っている中小企業の事業所のうち、財務指標及びCSR指標を満たしているものとします。
- 2 財務指標は、技術・製品・サービス・設備等における優位性により、次の（1）から（4）を指標とする財務状況が良好でなければなりません。
 - （1）生産性
 - （2）収益性
 - （3）健全性
 - （4）成長性
- 3 CSR指標は、次に掲げるいずれかの部門で、別表第1に例示する取組内容等において、他の中小企業の模範となるような特筆すべきCSR活動を3年以上継続して実施しているとともに、当該活動が客観的に確認又は証明でき、且つ「人

権・労働貢献部門」については、別表第2に掲げる取組内容に該当する場合は、それぞれの要件を満たしているものとします。

- (1) 環境貢献部門
- (2) 地域・社会貢献部門
- (3) 人権・労働貢献部門

【応募方法】

表彰に応募しようとする事業所は、次に掲げる書類及び別に定めるCSR経営活動調書を令和8年9月4日（金）までに提出するものとします。ただし、申請は一事業所につき一部門とします。

- (1) 綾瀬市CSR経営表彰申請書（第1号様式）
- (2) CSR経営活動の概要（第2号様式）
- (3) 反社会的勢力に係る誓約書（第3号様式）
- (4) 役員等一覧表（第4号様式）
- (5) 過去3年分の決算書
- (6) その他市長が必要と認める書類

【過去受賞事業所の再表彰】

同表彰を受賞した事業所については、過去に受賞した部門と異なる場合は、再度表彰に応募することができます。

【選考】

資格要件等書類審査のほか、応募者によるプレゼンテーションにより審査を行います。

1 審査会 令和8年10月5日（月）14時00分からを予定

2 主な着眼点

- (1) 地域・社会に根付いたCSR経営を行っているか。
- (2) 他の中小企業の模範となるような特筆すべきCSR活動を3年以上継続して実施しているか。
- (3) CSR経営についての考え方、方針、目標が明確であるか。
- (4) CSR活動内容・実績は顕著であるか
- (5) 地域・業界との関連も含めた経営状況は良好であるか。
- (6) 製品・技術・設備等の優位性。
- (7) 財務状況は良好であるか。

【審査結果】

審査結果は、書面で通知します。

※審査の結果に関するお問い合わせには一切応じかねますので予めご承知おきください。

別表第 1

部 門	取組内容（例示）
環境貢献	・環境負荷の低減・浄化対策 ・環境に配慮した事業や製品・サービスの提供 ・地球環境・生物多様性、自然生息地保全等に貢献する活動 ・資源の再利用・再資源化 ・エコ推進活動・エコ製品製造 など
地域・社会貢献	・地域におけるボランティア活動 ・地域社会の課題解決に貢献する活動 ・地域住民・児童を対象とした啓発・教育活動 ・地域文化の保護・振興に貢献する活動 ・地域の健康水準の向上に貢献する活動 ・コミュニティを対象とした事業 など
人権・労働貢献	・育児休業、子の看護休暇制度等の導入 ・ワークライフバランス（※ 2）に配慮した制度の推進 ・男女ともに働きやすい職場環境の整備 ・労働時間の短縮 ・障害者の雇用促進（法定雇用率を超えた雇用） ・高齢者（65 歳以上）の雇用促進 ・若者（35 歳未満）の正規雇用の促進 など

（※ 2）仕事と生活の調和のことで、やりがいや充実感を持ちながら働いて仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいて、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

別表第2

「人権・労働貢献」部門における取り組みとその要件	
取組内容	要 件
1 育児休業、子の看護休暇制度等の導入	法定基準以上の育児休業、子の看護休暇等の制度を規定し、且つ、実際に利用されていること。
2 ワークライフバランスに配慮した制度の推進	仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に配慮した働き方ができる制度を規定し、且つ、実際に利用されていること。
3 男女ともに働きやすい職場環境の整備	仕事と家庭の両立を支援している規定等があり、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進めていること。
4 労働時間の短縮	業務内容や業務体制の見直しによって生産性を向上させ、従業員一人あたりの年間労働時間の短縮を図るための目標や計画を有し、それらを実現しながら生産性の向上が図られていること。
5 障害者の雇用促進	障害のある人の雇用促進のため、法定雇用率（障害者の雇用の促進等に関する法律）を超えて雇用し、且つ、雇用条件・職場環境の整備をしていること。ただし、特例子会社（障害者の雇用の促進等に関する法律）の事業所については、当該親会社の事業所とみなし、法定雇用率を適応する。
6 高齢者（65歳以上）の雇用促進	高齢者（65歳以上）を、新規又は再登用にかかわらず、計画的に高齢者を雇用する制度等を有し、相当数雇用していること。
7 若者（35歳未満）の正規雇用の促進	若者（35歳未満）の正規雇用を促進し、且つ、職場に定着するための社内教育・キャリアアップ制度などの人材育成を推進し、雇用条件・職場環境の整備をしていること。