

「ワークデザイン AX/DX 大賞 2026」審査基準等について

■応募要件

過去3年間に於いて労働関係法令（※）及びその他関係法令等に重大な違反がない

過去3年間、以下のような労働関係法令及びその他関係法令等での重大な違反がない

- ・ 長時間労働等に関する労働関係法令に関して、労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない
- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法に違反して勧告に従わず、公表されたことがある
- ・ 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある
- ・ 労働基準関係法令（下記注釈記載の特定条項）の同一条項に複数回違反したことがある
- ・ 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表されたことがある
- ・ 障害者雇用促進法第47条に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 高齢者雇用促進法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 直近3年度について労働保険料を滞納している事業所がある

※ 労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・ 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（同条第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定（これらの規定を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
- ・ 最低賃金法第4条第1項の規定

■審査基準

【表彰の基本的な評価の視点】

AI やデジタル技術等を活用し、働き方の再設計を進めるとともに、現場業務の効率化や高度化を図ることで経営効果の創出につながる変革を実現し、地域や業種を超えた展開が可能な取組であるか。

その上で、以下の観点から審査を行う。

【審査項目】

（1）AX/DX の先進性・独創性

AI やデジタル技術等の活用により、業務プロセスや組織運営を変革し、これまで解決が困難であった

課題への対応や新たな価値創出、現場業務を含めた新たな働き方や人材活用の実現につながる先進的・独創的な取組であるか。また、その取組により、生産性や業務品質の向上等の効果が生まれている、又は更なる効果が期待できるものであるか。

（２）働き手の Well-being 向上

取組により、働き手の負担軽減や安全性の向上、働きやすさの向上につながっているか。例えば、移動時間や事務作業時間の削減、危険作業や身体的負担の大きい業務の軽減により、従業員がより付加価値の高い業務に従事できる環境の実現に寄与しているか。また、働き方の柔軟性向上や業務負荷の平準化等により、働き手の満足度や働きがいの向上につながっているか。

（３）ワークデザインによる人材の活躍と就労機会の拡大

AI やデジタル技術、通信ネットワーク等の活用により、場所や時間の制約を超えて個々の能力や経験を十分に発揮できる環境の整備につながるものであるか。例えば、遠隔監視や遠隔支援、遠隔操作等を通じて、これまで現地での対応が必要であった業務への参画を可能としたり、地域外の専門人材や副業・兼業人材の活用を促進したりするものであるか。また、従来は当該業務への参画が難しかった他業種・異分野の人材が新たに活躍できる仕組みを構築しているか。

（４）現場への実装性・組織浸透性

AI やデジタル技術等を活用した取組が、現場業務の実情を踏まえて設計され、実際の業務改善につながる内容となっているか。また、現場で継続的に活用できる仕組みや運用体制が整備され、組織内への展開が期待できるものであるか。

（５）地域や業種への波及性・将来性

地域課題の解決や地域経済の活性化に資する取組であるか。他地域や同業種・他業種への展開や継続的な発展が期待できる取組であるか。

【注意事項】記載内容に虚偽があった場合、応募を取り消す場合があります。

以上