



愛媛労働局発表
平成26年9月29日

【担当】
愛媛労働局雇用均等室
室長 山田 泉
室長補佐 平井 千恵子
(電話)089(935)5222

報道関係者 各位

平成26年度「均等・両立推進企業表彰」愛媛労働局長賞決定！

～ 優良賞の2社同時受賞は県内初！ ～

厚生労働省では、職場における男女の均等な機会と待遇を実質的に確保し、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）と仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範となるような取組を推進している企業を対象に「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

本年度、愛媛労働局（局長 天野 敬）では、均等推進企業部門において下記のとおり表彰する。

「均等推進企業部門」愛媛労働局長優良賞（応募順）

- ◆株式会社あわしま堂（八幡浜市）
- ◆三浦工業株式会社（松山市）

各社の取組内容は、資料1のとおりです。

表彰式 日時 平成26年10月1日(水) 10:00（取材可）
場所 愛媛労働局 局長室
松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 6F

(別添資料)

- 1 受賞企業の取組
- 2 均等・両立推進企業表彰実施要領
- 3 愛媛労働局「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧
- 4 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト リーフレット

均等推進企業部門 愛媛労働局長優良賞

株式会社あわしま堂

所在地: 愛媛県八幡浜市保内町川之石1-237-53

あわしま堂では、社員一人ひとりの人格と個性を尊重し、楽しくて生き生きと働きやすい職場環境づくりを目指しています。その一環として、より一層、女性の能力を十分に発揮できる環境を整え、活躍推進を強く推し進めています。女性の活躍が、会社の活力を増大させ、会社の成長につながるとの強い決意で取り組んでいます。

<取組体制>

- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「女性の活躍推進宣言コーナー」(資料4参照)に女性の活躍推進を企業方針として明示している。
- 2011年に会社の行動指針の中で、「女性が活躍しやすい職場環境づくりと育成の強化」を掲げた。
- 2012年10月に「女性活躍推進プロジェクト～AWASHIMA みらいづくりプロジェクト～」を発足。現在8名の女性社員がプロジェクトに携わっており人事課が全面的に支援している。

<取組内容>

- 女性の採用拡大を目的として、会社のホームページや会社案内に女性社員の活躍状況を掲載し、PRしている。
- 営業職の募集に、AT車限定の免許可とするなど要件を緩和したほか、全営業所の男女別トイレの設置・事務室の改装など女性の受け入れ態勢を整えた、
- 職域拡大として社内公募制度を導入、本人の希望により他の職種・部署にチャレンジできる仕組みを作った。
- 「資格取得奨励制度」を整備し、業務に必要な資格の取得を奨励している。
- メンター制度を導入し、新入社員一人ひとりに先輩社員が付いて、メンタル面を中心にフォローしている。
- 女性の管理職登用促進を目指して、管理職に対する部下育成のためのマネジメント教育、女性社員に対する意識向上に関する研修の両面の研修を行っている。
- 継続勤務を支援するため、両立支援制度の利用促進を図っている。2013年12月に、職場における男性の意識改革をめざし、全従業員に対して育児休業の取得を原則義務化した。

<取組成果>

- 外勤営業職の全体に占める女性の割合は、2倍以上増加(平成23年 4.09%⇒平成25年 9.89%)。
- 女性の管理職も増加(係長職 平成23年 0人⇒平成25年 3人)。
- 会社内では、女性の営業職や係長の増加により、女性の活躍推進が会社の成長に必要なものであるとの認識が広まっている。男性の育児休業取得も増加し、職場における仕事と家庭の両立についての理解が広がっている。

均等推進企業部門 愛媛労働局長優良賞

三浦工業株式会社

所在地: 愛媛県松山市堀江町7番地

三浦工業株式会社では、多様な働き方を推進し、男女問わず社員一人ひとりが活躍できる働きがいのある働きやすい職場づくりに取り組んでいます。今後の会社の成長のためには、社員の総合力向上が不可欠であるとの経営方針のもとポジティブ・アクションを進めています。

<取組体制>

- 2007年に人事部内に「女性活躍推進課(現「ダイバーシティ推進課」)」を設立、女性社員の活躍の場の拡大とトップランナー創りを目標に定め活動を開始した。
- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「女性の活躍推進宣言コーナー」及び「ポジティブ・アクション応援サイト」(資料4参照)に女性の活躍推進企業方針と取組内容を明示している。
- 社員満足度調査により、女性の活躍に関する状況や課題の把握に努め、その結果を具体的な取組に反映している。

<取組内容>

- 女性の採用拡大を目的として、会社案内「情熱ファクトリーMIURA」に社内で活躍している女性社員を紹介し、PRしている。
- 職域拡大を目的として、一般職から総合職への転換のチャンスを増やすために「職能資格規程」を改訂し、運用している。一般職も入社2年目から総合職に転換できるようになった。
- 管理職の登用促進のために、産休や育児休業がハンディとならないよう人事考課規程を見直した。
- 女性社員の意識向上を目指して、三浦オフィス・スキルコンテストを実施し、スキル向上を図っている。
- 継続勤務を支援するため、両立支援制度の拡充を図った。育児短時間勤務制度、看護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の各措置を子どもが小学校3年生まで利用できるよう変更した。
- 2011年7月以降、休業者を支援するため、「休業者復職支援サイト」を開設したほか、女性社員同士が情報交換をするためのネットワークづくりなど多彩な取り組みを行っている。

<取組成果>

- 総合職の女性の増加(平成20年 48人 ⇒平成26年 87人)。
- 女性の管理職の増加(主任職 平成21年 24人⇒平成26年 33人、専門職の役職(2011年新設) 43人登用、2011年初の女性部長誕生)。
- 女性社員の継続勤務の意欲が高まり、育児休業の取得も増えたことにより平均勤続年数が伸びた。