

厚生労働省
岐阜労働局発表
平成20年9月22日

担当	岐阜労働局雇用均等室 室長 渡辺 桂子 地方育児・介護 休業指導官 祝迫 智子 電話 058-263-1220
----	---

女性が活躍しやすい企業を表彰します 平成20年度「均等・両立推進企業表彰」決定

岐阜労働局(局長 藤井龍一郎)では、平成20年度「均等・両立推進企業表彰」表彰企業を決定しました。

本年度は、女性が活躍しやすい職場環境づくり(ポジティブ・アクション)に積極的に取り組む企業として、**岐阜日石株式会社(代表取締役 河田 隆司)**を表彰することに決定しました。

この表彰は、厚生労働省が「女性労働者の能力発揮を推進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業を表彰しているもので、当局では均等推進企業部門の表彰は3年ぶりとなります。

〈受賞企業〉

均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 岐阜労働局長奨励賞
岐阜日石株式会社

〈表彰式〉

日時 **平成20年10月1日(水)11時**
会場 **岐阜労働局金竜庁舎 局長室**
岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎3階

- (参考) ・「均等・両立推進企業表彰」表彰制度について
・岐阜県内のこれまでの表彰受賞企業(平成11年度から平成19年度)

平成20年度「均等・両立推進企業表彰」

均等推進企業部門 岐阜労働局長奨励賞

岐 阜 日 石 株 式 会 社

代 表 者：代表取締役 河田隆司
所 在 地：岐阜市東金宝町
業 種：小売業(石油製品の販売)
従業員数：271名(うち女性43名)

〈表彰理由〉

1 基本方針

社長自ら「女性の活用」を社内の会合等で表明し、会社の方針として「女性整備士を配置」、「女性の管理職を増やす」などを目標に掲げ、平成17年度頃からポジティブ・アクションに取り組んでいる。

2 女性の職域拡大

石油製品の販売という業種柄、女性の応募者が少なかった。そのため、女子高校等にも積極的に求人票を送り、女性の応募を促進した。

また、それまで職種別賃金であったため事実上男女別だった給与体系を見直し、男女共通の賃金体系とした。

整備士の資格を取得している女性は少なく有資格者の採用も難しいことから、事務職入社的女性も含め全女性社員に整備士等の資格取得を奨励した。その結果、**平成19年に1名、平成20年に2名の女性整備士が誕生**し、各ガソリンスタンドで整備の業務にも従事している。

このような取組の中で、性別役割分担意識が強かった事務職女性も積極的に販売業務にも関わるようになるなど、女性社員の意識改革が進むという成果も得られた。

3 女性の管理職への登用

役職者への登用基準について、各種資格取得を判断基準とするなど昇進基準の明確化を図った。併せて、資格を必要としない職務については、能力評価による昇進も可能な仕組みに改めた。

その結果、平成17年に7.4%だった**主任の女性比率が、平成20年には15.0%に上昇**するとともに、平成18年に**女性初の課長代理が誕生**した。

均等・両立推進企業表彰について

「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

※ この表彰は、平成11年度より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を平成19年度に統合したものです。

表彰の種類

【均等・両立推進企業表彰部門】

○厚生労働大臣最優良賞

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

【均等推進企業部門】

○厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

○都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業

○都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

○都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいうべき取組を推進している企業

○都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

均等・両立推進企業表彰基準

1. 厚生労働大臣最優良賞

- (1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。
または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。
- (2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- (3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

2. 均等推進企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 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）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにも女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。
- ④ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中20点以上（労働者数300人以下の企業については、15点以上）あること。
- ⑤ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。
- ⑥ 雇用管理状況について全国（産業別）の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点（係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること）であること。併せて、その他7項目中、ゼロ点が2項目以下であること。
- ⑦ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対

策推進法の義務規定違反がないこと。

- ⑧ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 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）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 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）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中5点以上あること。
- ④ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑤ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

3. ファミリー・フレンドリー企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。
- ② 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

カ 育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていること。

キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。

ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。

③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。なお、育児休業期間は連続した1か月以上の期間であること。

④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。

⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。

⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については250点以上、労働者数300人以下の企業については230点以上であること。

⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。

② 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。

ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。

イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。

エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。

③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。

④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。

⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満である

こと。

- ⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については210点以上、労働者数300人以下の企業については190点以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。
- ② 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ③ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ④ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- ⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については180点以上、労働者数300人以下の企業については160点以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

岐阜県内のこれまでの表彰受賞企業 (平成11年度から平成19年度)

均等推進企業部門

年度	企業名	所在地	業種	
平成11年度	未来工業(株)	安八郡輪之内町	製造業	労働大臣努力賞
平成12年度	(株)十六銀行	岐阜市	金融・保険業	岐阜労働局長賞
平成13年度	(株)文溪堂	羽島市	製造業	岐阜労働局長賞
平成14年度	(株)パールマネキン	瑞穂市	サービス業	岐阜労働局長賞
平成15年度	(株)大垣共立銀行	大垣市	金融・保険業	岐阜労働局長優良賞
	(株)ソフィア総合研究所	大垣市	情報通信業	岐阜労働局長優良賞
	東海東洋ワーク(株)	岐阜市	サービス業	岐阜労働局長優良賞
平成16年度	なし			
平成17年度	岐阜信用金庫	岐阜市	金融・保険業	岐阜労働局長優良賞
平成18年度	なし			
平成19年度	なし			

※平成15年度より公募制を導入。

ファミリー・フレンドリー企業部門

年度	企業名	所在地	業種	
平成11年度	(株)大垣共立銀行	大垣市	金融・保険業	岐阜女性少年室長賞
平成12年度	岐阜県厚生農業協同組合連合会	岐阜市	医療保健業	岐阜労働局長賞
平成13年度	未来工業(株)	安八郡輪之内町	製造業	岐阜労働局長賞
平成14年度	タカケンサンシャイン(株)	大垣市	クリーニング業	岐阜労働局長賞
平成15年度	なし			
平成16年度	(医)岐阜勤労者医療協会	岐阜市	医療業	岐阜労働局長賞
平成17年度	なし			
平成18年度	生活協同組合コープぎふ	各務原市	小売業	岐阜労働局長賞
平成19年度	なし			

※平成19年度より公募制を導入。