

厚生労働省
岐阜労働局発表
平成21年9月25日

担当	岐阜労働局雇用均等室 室長 渡辺 桂子 厚生労働事務官 篠田 和子 電話 058-263-1220
----	--

仕事と育児・介護との両立がしやすい企業を表彰します

平成21年度「均等・両立推進企業表彰」決定

岐阜労働局（局長 矢部憲一）では、平成21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、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業として、**医療法人清澄会（理事長 稲川俊文）**を表彰します。

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、当局ではファミリー・フレンドリー企業部門の表彰は3年ぶりとなります。

<受賞企業>

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 岐阜労働局長奨励賞

医療法人清澄会〔不破ノ関病院〕

<表彰式>

日時 **平成21年10月2日（金） 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

※ 表彰式当日の取材についてよろしくお願いたします。

(参考)・均等・両立推進企業表彰について

・岐阜県内の表彰受賞企業一覧

平成 21 年度「均等・両立推進企業表彰」

ファミリー・フレンドリー企業部門
岐阜労働局長奨励賞

医 療 法 人 清 澄 会

〔不破ノ関病院〕

代 表 者：理事長 稲川 俊文
所 在 地：不破郡垂井町
業 種：医療・福祉業
従業員数：194 名（うち女性 142 名）

＜表彰理由＞

1 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方が出来る制度

看護師確保のため、**育児・介護の理由に限らず、本人の申し出により、勤務時間の変更が出来る制度を取り入れている**。申し出は何度でも可能で、期間も限定されていない。勤務時間をずらしたり（始業・就業時間のいずれかの繰り上げ・繰り下げも可）、短縮するだけでなく、一度短縮した時間を保育所のお迎えの時間に合わせて増やす等柔軟に勤務時間を変更できる。小学生の子どものために利用している労働者もいる。

子どもが保育所に入所できないことで労働者が離職することがないように 3 歳未満の子を対象とする事業所内保育施設の運営をしている（平成 20 年度以降、利用者がいないため運営を中止しているが、希望者があれば運営を開始する）。

有給休暇の半日取得制度を導入し、子どもの学校行事のために利用している労働者もいる。

2 制度の利用状況

過去 3 年間に出産した女性は全員育児休業を取得している。男性の育児休業取得者は平成 19 年度に 1 名。

子の看護休暇は男女とも利用しており、休業を取得しやすい職場雰囲気となっている。

3 働き続けやすい企業風土

日頃から一つの仕事を複数名体制で行っており、休業取得者が出ても残り的人でカバーしあえる体制となっている。

休業や短時間勤務等を利用して経験や能力を重視しており、昇進・昇格に影響はない。例えば、副部長の 1 人は長年短時間勤務をしていたが、同時期に採用した労働者より先に昇進している。

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。

岐阜県内の表彰受賞企業一覧

(平成11年度から平成21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20年度	岐阜日石(株)	岐阜市	小売業	岐阜労働局長奨励賞
平成21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20年度	なし			
平成21年度	(医)清澄会〔不破ノ関病院〕	不破郡垂井町	医療・福祉業	岐阜労働局長奨励賞

※平成19年度より公募制を導入。