



兵庫労働局



ポジティブ・アクション
普及促進のためのシンボ
ルマーク「きらら」

Press Release

兵庫労働局発表
平成24年12月27日

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室長 元木 賀子

地方育児・介護休業指導官 井上千絵子

(直接電話) 078-367-0820

報道関係者 各位

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業を公募します
～ポジティブ・アクション推進企業やファミリー・フレンドリー企業を表彰、
平成25年1月1日から応募受け付け～

厚生労働省では、来年1月1日から、平成25年度「均等・両立推進企業表彰」の候補となる企業を公募します。

この表彰は、「職場での女性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、他の模範となる取組を推進している企業を公募し、顕彰するものです。

表彰の種類、応募方法などは次頁のとおりです。

なお、企業のポジティブ・アクションの取組を促進するために、兵庫労働局（局長 前田芳延）では「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しています。職員が企業訪問し、企業に対してポジティブ・アクションに取り組むよう働きかけるとともに、取組を実施している企業に対しては他社等の参考となるようその取組内容を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の「ポジティブ・アクション応援サイト」「女性の活躍推進宣言コーナー」に情報開示するようお願いしています。

【表彰の種類】

1 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、特に他の模範となる取り組みを推進し、その成果が顕著である企業

2 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、他の模範となる取り組みを推進し、その成果が認められる企業

○都道府県労働局長優良賞 ……各地域で、女性の能力発揮を促進するために、他の模範となる取り組みを推進している企業

○都道府県労働局長奨励賞 ……各地域で、女性の能力発揮を促進するための取り組みを推進していると認められる企業

3 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従業員が選択できるような他の模範となる取り組みを推進し、その成果が認められる企業

○都道府県労働局長優良賞 ……各地域で、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従業員が選択できるような他の模範となる取り組みを推進している企業

○都道府県労働局長奨励賞 ……各地域で、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従業員が選択できるような取り組みを推進していると認められる企業

候補となる企業

各賞の候補となるのは、「均等・両立推進企業表彰」実施要領を満たす企業。

応募方法

応募用紙に必要事項を記入の上、兵庫労働局雇用均等室あてに、郵送またはファクシミリで応募。

応募期間

平成25年1月1日から3月31日まで（消印有効）。

実施要領・応募用紙の配付

兵庫労働局雇用均等室での配付のほか、厚生労働省ホームページに掲載。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>)

受賞企業の表彰

平成 25 年 10 月に表彰状の贈呈などを行う予定。

問い合わせ、応募先

兵庫労働局雇用均等室

650-0044

神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー 15 階

TEL 078-367-0820

FAX 078-367-3854

資料

- 1 「均等・両立推進企業表彰」実施要領
- 2 平成 25 年度均等・両立推進企業表彰（リーフレット）
- 3 兵庫における均等・両立推進企業表彰等受賞企業一覧
- 4 平成 23 年度兵庫労働局長賞企業の取組内容
- 5 私も会社もステップアップ（リーフレット）
- 6 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・両立推進企業表彰」実施要領

1 趣旨・目的

我が国では、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ことが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促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」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「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、他の模範ともいえる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、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

2 表彰の種類

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

(2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

3 表彰の対象

(1) 均等・両立推進企業表彰

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、特に他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2) 均等推進企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

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

イ 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、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業

ウ 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

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

ア 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

イ 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

ウ 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

4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別紙1「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。(別紙1添付略)
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

平成25年度 均等・両立推進企業表彰

ポジティブ・アクションを推進している企業 ファミリー・フレンドリーな企業 を表彰します

応募期間 平成25年1月1日～3月31日



両部門に優れた企業

厚生労働大臣最優良賞

均等推進企業部門

職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護との両立支援のための取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」（ポジティブ・アクション）および「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を表彰しています。

平成25年度の各賞候補を募集します。「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひご応募ください！



厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

このような企業が表彰の候補です

均等推進企業部門

- ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいることを公表している。
- ポジティブ・アクションの取り組みとして「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいる。
- ポジティブ・アクションの取り組みのうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取り組みは、女性労働者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。

※「ポジティブ・アクション」とは…

男女間に見られる格差の解消を目指して、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

※「公表」とは…

「ポジティブ・アクション応援サイト」

▶ <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

「女性の活躍推進宣言コーナー」

▶ <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

にポジティブ・アクションに取り組む旨を対外的に公表している場合をいいます。

ファミリー・フレンドリー企業部門

- 両立指標(平成24年2月改訂版)の点数が一定程度以上である。
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。
- 男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年150時間未満である。
- 年次有給休暇取得率がおおむね50%(大臣賞は60%)以上である。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

※「両立指標」とは…

企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援策の進展度合いや不足している点を、63問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。

詳しくはこちら

▶ <http://www.ryouritsu.jp/index.html>

厚生労働大臣最優良賞

- 過去に「均等推進企業部門」の大臣賞または「ファミリー・フレンドリー企業部門」の大臣賞を受賞し、さらにその部門での取り組みが進んでいる。
- もう一つの部門についても積極的に取り組み、成果をあげている。

※上記以外にも部門ごとに表彰基準が定められています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

平成24年度 表彰企業

厚生労働大臣最優良賞

該当企業なし

均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞 株式会社みずほ
フィナンシャルグループ(東京都)
京都中央信用金庫(京都府)

都道府県労働局長賞 19企業
(優良賞・奨励賞)

ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞 曙ブレーキ工業株式会社(埼玉県)
東日本旅客鉄道株式会社(東京都)

都道府県労働局長賞 20企業
(優良賞・奨励賞)

各企業の取組内容などは厚生労働省ホームページでご紹介していますのでご覧ください。

▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002kg81.html>

トップページ
「報道・広報」

報道発表資料

2012年9月

9月26日「平成24年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定」

応募方法

- 所定の応募用紙に必要事項を記入し(平成25年1月1日現在の状況)、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請(<http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/>) による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。
均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。 厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

選考方法

- (1) 都道府県労働局雇用均等室で、書類選考後、取り組み内容など詳細についてのヒアリングを実施します。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果をもとに、表彰基準を満たす企業の中から、
 - ・ 都道府県労働局長賞の受賞企業
 - ・ 厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣賞候補企業については、厚生労働大臣に対し推薦を行います。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、
 - ・ 厚生労働大臣最優良賞
 - ・ 厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定します。

その他

- (1) 実施要領、表彰基準および応募用紙は厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。

▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

トップページ「厚生労働省からのご案内
「政策について(組織別の政策一覧)」」

雇用均等・
児童家庭局

主な制度紹介
「均等・両立推進企業表彰について」

また、都道府県労働局雇用均等室でも配布しています。

- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。
- (3) 受賞企業には平成25年10月に表彰状の授与を行います。

※厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、それぞれ表彰状の授与を行う予定です。

応募期間は 平成25年1月1日～3月31日 (※当日消印有効)



ポジティブ・アクション
シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションに取り組む企業・
両立支援に取り組む企業の皆さまの
積極的なご応募をお待ちしています！



次世代認定マーク「くるみん」

都道府県労働局雇用均等室所在地

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

登録は <http://merumaga.mhlw.go.jp/> から



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

兵庫における均等・両立推進企業表彰等企業一覧

	均等推進企業部門		ファミリー・フレンドリー企業部門	
平成11年度	兵庫女性少年室長賞	生活協同組合コープこうべ(神戸市)	兵庫女性少年室長賞	モロゾフ(株)(神戸市)
平成12年度			兵庫労働局長賞	(株)ワールド(神戸市)
平成13年度			兵庫労働局長賞	(株)ノーリツ(神戸市)
平成14年度			兵庫労働局長賞	(株)大真空(加古川市)
平成15年度	兵庫労働局長優良賞	社団法人姫路市医師会(姫路市) 住化エンビロサイエンス(株)(西宮市)	兵庫労働局長賞	大関(株)(西宮市) (株)関西スーパーマーケット(伊丹市)
平成16年度	兵庫労働局長優良賞	伊藤ハム(株)(西宮市)	兵庫労働局長賞	(株)アシックス(神戸市)
	兵庫労働局長奨励賞	(株)アイ・エス・アール(神戸市)		
		池田電機(株)(洲本市)		
平成17年度	兵庫労働局長優良賞	モロゾフ(株)(神戸市)	兵庫労働局長賞	(株)山陽百貨店(姫路市)
平成18年度	兵庫労働局長優良賞	(株)トーホー(神戸市) プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン(株)(神戸市) 日本イーライリリー(株)(神戸市)	兵庫労働局長賞	川崎重工業(株)(神戸市)
平成19年度	兵庫労働局長優良賞	富士通テン(株)(神戸市)	兵庫労働局長優良賞	富士通テン(株)(神戸市)
平成20年度				
平成21年度				
平成22年度	兵庫労働局長優良賞	クリーンテックス・ジャパン(株)(神戸市)		
平成23年度	兵庫労働局長奨励賞	神姫バス(株)(姫路市)	兵庫労働局長優良賞	(株)フェリシモ(神戸市)
			兵庫労働局長奨励賞	(株)ケイテック(明石市)
平成24年度				

※平成18年度までは、「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として実施

株式会社フェリシモ

所在地：神戸市

業 種：卸売業、小売業

代表者：代表取締役社長 矢崎和彦

従業員数：約1,030名

<表彰理由>

「しあわせ社会学の確立と実践」を経営理念に、社員に対して仕事と家庭の両立支援を行い、働きやすい環境整備に取り組んでいる。

正社員だけでなく期間雇用者も多数制度を利用しており、雇用形態に関わりなく両立支援制度が活用されている。

<育児・介護休業制度>

- ・ 育児休業・・・正社員は2歳まで取得可能で、平成22年度には16名（うち1名男性）が利用。
- ・ 介護休業・・・取得回数、日数は原則法定どおりであるが、会社が認めた場合は再度の申し出や期間の延長が可能（回数、日数とも上限なし）で、平成22年度には11名が利用。

<仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度>

- ・ 育児の所定労働時間短縮措置・・・小学校3年生終了まで取得可能で、平成22年度には76名（うち2名男性）が利用。
- ・ 介護の所定労働時間短縮措置・・・会社が認めた場合は再度の申し出及び上限93日を単位として複数回の期間の延長が可能で、平成22年度には2名が利用。
- ・ 看護休暇・・・子が感染症または感染症のおそれがある場合は医師の診断書等の提出により必要な日数を上限なく取得可能で、平成22年度には31名（うち3名男性）が利用。
- ・ 所定外労働の免除・・・子が小学校就学まで取得可能。
- ・ フレックスタイム制・・・全社員に適用されており、各自柔軟な働き方が可能。

<仕事と家庭を両立しやすい環境づくり等>

- ・ 社長が仕事はじめや社内行事等社員が集まる際に両立支援についての方針を示している。
- ・ 規定改訂時には社員にメールで配信する等制度の利用を促している。
- ・ 育児・介護休業中の者に対して社内プレスや各種情報物等を送付し、上司よりコミュニケーションをとっている。
- ・ 管理職に対して制度内容及び制度利用者がいる場合の対応について研修を実施している。

<他社の模範となるような両立支援のための制度>

- ・ しあわせ生活文化委員会による既存制度の検証や新しい取組の提案。
- ・ 長期休暇制度

株式会社フェリシモが主催する神戸学校に出席1回で3.5時間積み立てられ、126時間積み立てた時点で1か月の連続休暇が取得できる制度で、これまでに105名が利用。

- ・ フレックスホリデー制度

年5日まで土曜日を所定の出勤日にすることができ、平日を替わりの休日とすることができる制度で、多数利用。

神姫バス株式会社

所在地：姫路市

業種：運輸業、郵便業

代表者：代表取締役社長 上杉 雅彦

従業員数：約1,600名

<表彰理由>

女性社員が少ないためその積極的活用について問題意識を持ち、経営計画において女性社員を活用することにより重要テーマ「神姫ブランドを強くする」を推進するという方針を示し、ポジティブ・アクションを推進している。

○ポジティブ・アクションの取組内容

<女性の採用拡大>

運転士に女性が少なかったことから、女性運転士を増やすため平成17年より「大型2種免許取得支援制度」を導入し、女性の取得者が少ない大型2種免許を採用時の要件とはせず、免許未取得のまま採用を可能とし、内定後免許取得のための費用等援助を行っている。また、運転士は男性の仕事であるという意識を変えるため、募集時女性も対象であることを強調した結果女性の応募が増え、女性運転士を採用し、平成22年度には10名配置している。

<女性の職域拡大>

採用選考者に女性を必ず含め選考の中立性を図る、会社案内に活躍している女性を紹介する等女性の応募の促進をはかり、毎年女性を採用している。女性の営業職がいなかったため、平成19年より営業職に女性を配置し、平成22年には4名（女性比率17.4%）の配置とした。また、会社で使用する車を全てAT車に変更する等女性が営業活動を行いやすいよう支援している。

<職場環境・風土の改善>

キャリアアップセミナーなど外部研修に女性社員を参加させる等意識啓発に努め、男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を社員対象に実施。

<女性の役職者の増加>

女性役職者が係長1名と少なかったため、役職に就くための試験を受けるよう働きかけた結果、女性の受験者が増え平成23年に女性2名が係長に昇進し、女性係長が3名となった。

株式会社ケイテック

所在地：明石市

業 種：学術研究、専門・技術サービス業

代表者：取締役社長 小川耕司

従業員数：約450名

<表彰理由>

法を上回る育児休業・介護休業制度を導入し、社内報等で周知しており、過去3年妊娠を理由に退職した女性正社員はなく、全員が育児休業を取得、復職している。また、復職後はほとんどの者が所定労働時間短縮措置を利用しながら仕事と家庭の両立を図っている。

<育児・介護休業制度>

- ・ 育児休業・・・子が3歳になるまで取得可能で、平成22年度には7名が利用。平成23年4月から男性社員が取得しており、10か月取得予定である。
- ・ 介護休業・・・勤続5年以上の者は通算36か月、5年以下の者は通算30か月取得可能。連続して取得できる期間は原則1年であるが、要介護状態が継続している場合は引き続き取得が可能。

<仕事と家庭とのバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度>

- ・ 育児の所定労働時間短縮措置・・・小学校卒業まで1日最大3時間取得することが可能で、平成22年度に8名が利用。
- ・ 看護休暇・・・小学校卒業まで取得可能。
- ・ 個別時差出勤制度・・・申請により始・就業時間を変更することが可能。
- ・ フレックスタイム制・・・育児については小学校卒業まで、介護については勤続5年以上については36か月、5年未満については30か月利用可能で、平成22年度には育児のために16名、介護のために1名が利用。

<仕事と家庭を両立しやすい環境づくり等>

- ・ 社内報により両立支援制度について全社に周知し、育児・介護休業中の者に対しては社内報その他の資料を送付している。
- ・ 育児・介護休業取得後は原則として休業開始前と同様の職種に復職することを規定化し、実施している。

<他社の模範となるような両立支援のための制度>

- ・ 仕事への取組方セミナー
各人が仕事への取組方を見直すことによりゆとりがもてるよう考えるセミナー。
- ・ 失効年休積立制度
失効年休のうち10日を限度に最高60日間積み立てることができる制度で、子の育児・看護のためや、家族の介護のため利用が可能。

私も会社も ステップアップ

資
料
No. 5

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ ～

ポジティブ・アクションとは…

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- 営業職に女性はほとんどいない
- 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、
このような差を解消しようと、個々の企業が行う
自主的かつ積極的な取組をいいます。



ポジティブ・アクション普及促進
のためのシンボルマーク「きらら」

● A社の取組のきっかけ ●

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、役員にも女性はいません。

そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていけるわけですか？ A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない・・・と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。



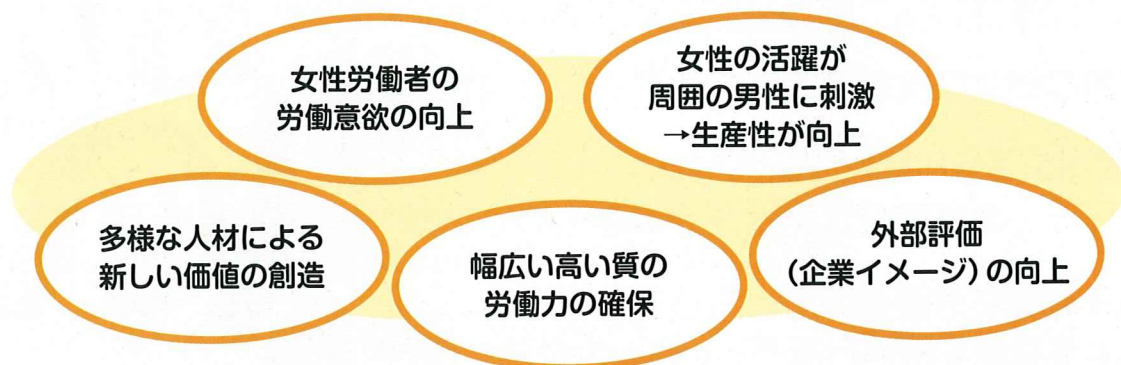
1

ポジティブ・アクション は、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！

職場における男女間格差の実態を把握し、女性の活躍推進や、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。



取組企業の事例

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります！

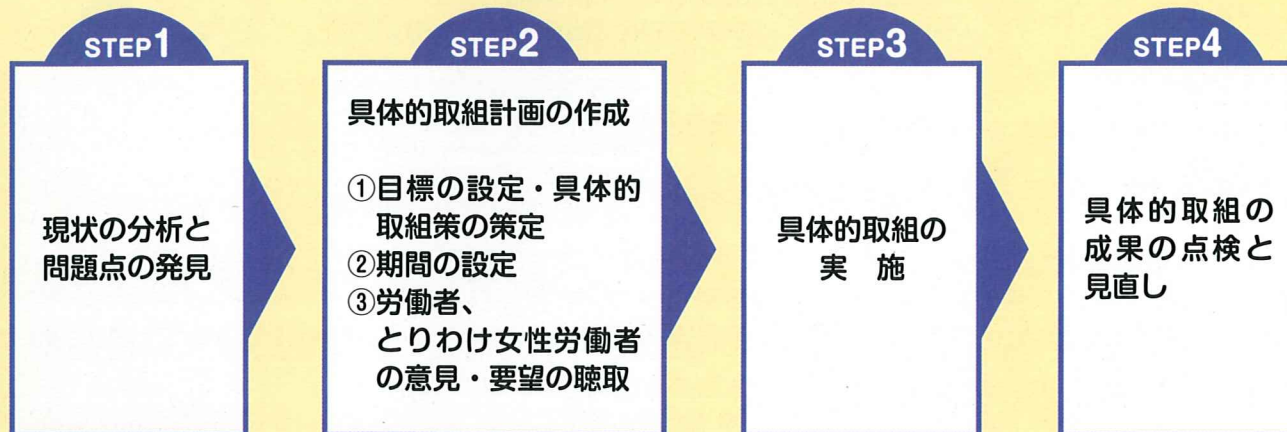
- 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり**複数の女性を同時に配置**。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。
また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。
- 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、**男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用**。
「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。
- 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、**人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化**して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。
- 出産を機に退職する女性が多かったため、**配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮**を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

2

ポジティブ・アクション の具体的な進め方は？

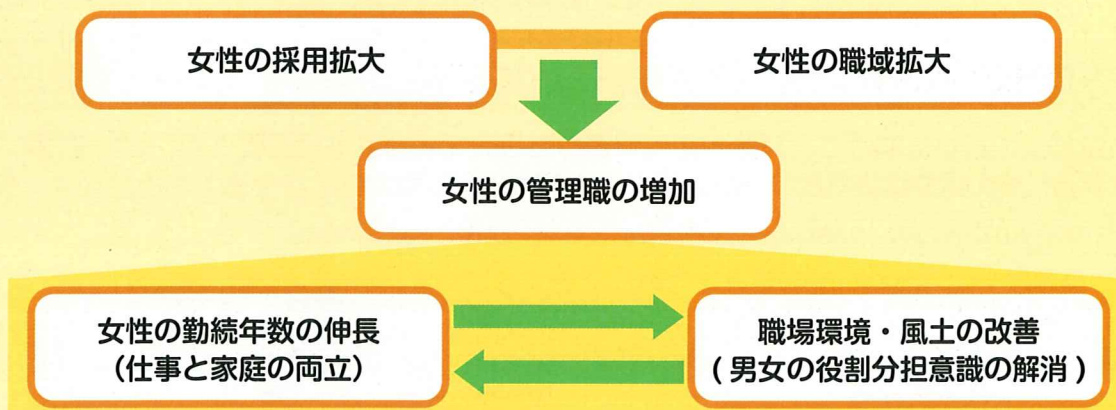
ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

ポジティブ・アクション5つの取組



☆ 「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

Q

ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

A

均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

ポジティブ・アクション(女性社員の活躍推進)に取り組まれる企業の方へ

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

▶http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション(Positive action)の頭文字Pとaを組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークです。

ポジティブ・アクションに賛同される方は、誰でもご利用になれます。

シンボルマークの利用例

- 社員の理解促進のため、社内報に！
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺に！

ダウンロード先

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>



「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝くという意味が込められています。

ポジティブ・アクション宣言サイト

女性の活躍推進協議会では、企業の女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容や企業トップからのメッセージを「ポジティブ・アクション宣言」として発信しています。

「女性の活躍推進協議会」のメンバーや各社の「宣言」はこちら

▶<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する各種情報を提供するポータルサイトです。

企業の取組事例を内容・業種・規模別に検索できたり、女性の活躍状況を診断できるシステムや経営トップが女性の活躍推進方針を宣言するコーナーを設けています。

▶<http://www.positiveaction.jp/>

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいます。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

受付時間

8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

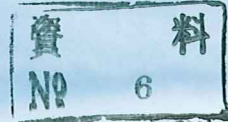


この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



平成24年度厚生労働省
委託事業

女性の活躍を推進しています



POSITIVE ACTION

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL

<http://www.positiveaction.jp>

Click

女性の活躍を推進しています
Positive ACTION
厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

> ホーム > サイトマップ > 印刷について

検索 印刷

このサイトは女性活躍推進に関心をお持ちの多くの方に向けた情報ポータルサイトです。ポジティブ・アクション推進にぜひこのサイトをご活用ください。

女性の活躍推進状況診断 受付中!

貴社の取組状況をWEB画面でチェック!
診断後、御社のこれからの取組について、アドバイスします! Q&A集を活用して、取組を更にパワーアップ!
詳しくはこちら

NEWS 新着情報 一覧を見る

→ 平成〇年〇月〇日 NEW

- 女性の活躍推進宣言企業が〇社になりました。
- ポジティブ・アクション応援サイト掲載企業が〇社になりました。



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

① 女子学生・女性社員の方

② 企業担当者の方

③ 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

WEBマガジン“EVOLUTION”&メールマガジン“きらら通信”

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ



厚生労働省

ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。

URL

<http://www.positiveaction.jp/pa>

Click

ポジティブアクションに取組みたい、
さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な
な情報がわかります。

就職情報に！

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 取組内容や業種、所在地域別のクロス検索が可能。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載（希望企業のみ）。

会社のアピールに！

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。
（登録無料）

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

取組状況

- 取組むきっかけ**
労働力人口が減る中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとのトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられた。
- 取組体制**
人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取り組んでいる。
- 取組目標**
現在の女性役員比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとすることを目標に、女性の能力開発に力を入れて行く。
- 取組内容とその結果**
- 女性の活躍推進のための体制整備**
ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性差の無い業務内容の指示の徹底、管理職教育などを行っている。
 - 募集・採用の取組**
採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の柔軟性をアピールしている。
 - 職場拡大の取組**
ダイバーシティ推進室では、個人相談を随時受け付けており、キャリアアップを後押ししている。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、個々人の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。
 - 登用の取組**
評価基準が誰でも閲覧できる。必要とされる役職の能力要件を満たし、上長・先輩・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、男女問わず昇格できる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり全社員に周知をしている。
 - 継続就業の取組**
現在育児休業の取得実績は100回（複数回利用可）。これは、妊娠した女性の実に95パーセントである。産後復帰後は、短時間勤務制度も選択でき、その間も能力と評価ポイントで昇格できるなど、やる気をそがない環境は充実している。
 - 環境整備・風土改善の取組**
各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に厳格な懲戒規定を設けており、各層毎のハラスメント教育を徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境を人事部の心のケア相談室で行っている。（相談者は、被相談者の性別を選んて相談を行うことが出来る）
- 取組の効果**
女子学生の応募・採用割合が格段に増えた。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性も上がり、5期連続で売り上げ、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことと他の女性社員のやる気が急激に増えている。キャリアの底上げが出来ている。
- 今後の課題**
女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来るようなシステムを今年度中に作り上げる。

企業概要

取組状況

会社名
〇〇株式会社

会社名（フリガナ）
〇〇カブシキガイシャ

所在地・都道府県
東京都

所在地・郵便番号
〒123-4567

所在地・都道府県・住所
東京都〇〇区〇〇1-1-1

所在地・建物名
〇〇ビル

産業分類（表示用）
製造業

事業内容
〇〇の製造

創業年
1975年

ホームページアドレス
<http://www.〇〇.co.jp>

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	1200人	100人
女性	200人	200人

2012年〇月現在

平均勤続年数男女産（正社員について）

	2年0ヶ月
男性	20年0ヶ月
女性	18年0ヶ月

課長相当職に占める女性の割合（正社員について）
10パーセント

女性のトップの役職（正社員について）
部長

担当部署
〇〇部

担当者電話番号
03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

担当者メールアドレス
〇〇@〇〇.co.jp

企業概要

会社名
〇〇株式会社

会社名（フリガナ）
〇〇カブシキガイシャ

会社名（詳細表示用）
〇〇カブシキガイシャ

所在地・郵便番号
〒123-4567

所在地・都道府県
北海道

所在地・住所
北海道〇〇市〇〇〇〇

所在地・建物名
〇〇ビル

産業分野
製造業

産業分野（表示用）
製造業

事業内容
〇〇の製造

創業年
1975年

ホームページアドレス
<http://www.〇〇.co.jp>
☐ ホームページにリンクを設定する

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	人	人
女性	人	人

平均勤続年数男女産（正社員について）

	年	ヶ月
男性		
女性		

写真
1MB以下のJPEG、GIF、PNG形式のファイルを2枚までアップロードできます。
1枚目
画像説明文（1枚目）
2枚目
画像説明文（2枚目）

写真も2枚
掲載できます。

女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

Click



企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。

(※事前に内容の確認をさせていただきます。)

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

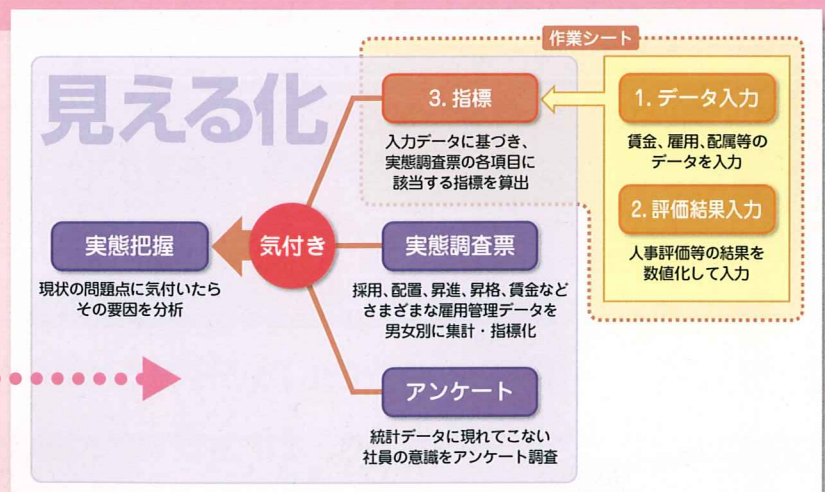
企業データ



見える化 支援ツール

あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化することなどができ、女性活躍促進における自社の実態を把握することができます。

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。



女性の 活躍推進状況 診断

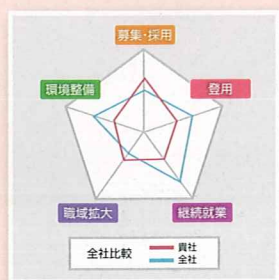
貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス（無料）です。

診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、以下のような診断結果画面が見られます。

診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



！ポイント レーダーチャートで表示！

5つの分野について診断得点をレーダーチャートで表示します。五角形のグラフから、自社の得点率のバランスを平均と比較して把握することができます。

【診断結果の見方】

貴社の取組項目ごとの得点と、基準値データでの全社平均値とを比較したものです。

貴社（赤線）が、全社平均（青線）より外側にあれば取組状況は平均以上です。赤線が、五角形の外枠に近いほど取組が進んでいることを表しています。

全社中の貴社の順位				
項目	順位	順位	順位	順位
正課従業員に占める女性の割合(%)	34.4	25.4	35.7	58.4 (9)
課長相当職に占める女性の割合(%)	0.9	6.1	14.5	36.9 (9)
平均勤続年数の順位 (a+社の平均順位)			69位(31.8%)	
a.平均勤続年数の男女差 (男性-女性)(年)	7.7	3.5	1.7	-0.9 (9)
b.女性の平均勤続年数(年)	1.5	6.3	19.0	29.0 (9)

！ポイント 貴社の順位がわかる！

パーセンタイル（百分位）表示では、直近3年間の全累積データを100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位（1位～30位）、中位（30位～70位）、低位（70位～99位）のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差（男性-女性）の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

WEBマガジン
EVOLUTION
メールマガジン
きらら通信

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。

メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL:03-5253-1111 (内線：7844)

企画・制作：株式会社 三菱総合研究所

平成24年12月