



岩手労働局発表
平成25年10月1日

【照会先】
岩手労働局雇用均等室
雇用均等室長 渡辺 安子
地方機会均等指導官 柴田 千波
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定！ —ファミリー・フレンドリー企業部門で2企業—

厚生労働省では、「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、その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を促進しています。

本年度、岩手労働局では、「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)」として、次の2企業を表彰します。

表彰企業

ファミリー・フレンドリー企業部門

「岩手労働局長優良賞」

株式会社ウェルファム (矢巾町) 取組内容 (別紙1)

「岩手労働局長奨励賞」

株式会社岩手銀行 (盛岡市) 取組内容 (別紙2)

(注)「ファミリー・フレンドリー企業部門」は、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企業のうち、特に他の模範ともいべき取組を推進しているもの

【表彰式】

1. 表彰日時 **平成25年10月8日(火) 13時30分**
2. 表彰場所 岩手労働局6階会議室
(盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎6階)

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）岩手労働局長優良賞

株式会社ウェルファム

所在地：矢巾町 業種：老人介護福祉業 従業員数 29名

労働環境整備の一環として、ワーク・ライフ・バランスの取組みを促進、育児を行う従業員に対する情報提供や両立支援に関する従業員アンケートを実施。過去3年間の育児休業取得状況は男性1名（管理職）、女性が100%（管理職含む）。

1 両立支援に関する基本方針

- ・ 積極的に子育て支援を行うとの企業の方針を自社ホームページに掲載。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）を平成23年に取得。

2 育児休業制度

- ・ 制度 2週間前までの申出で育児休業の取得が可能。
- ・ 利用状況 過去3年間に男性1名、女性5名が取得。
男性は管理職の利用実績があり、過去5年前にも取得。
女性は出産者全員が取得しており、管理職の利用実績あり。

3 介護休業制度

- ・ 制度 対象家族1名につき100日まで介護休業の取得が可能。

4 その他育児・介護に関する制度の利用状況

- ・ 過去3年間に育児短時間勤務制度を女性1名、子の看護休暇制度を女性5名が利用。

5 その他の制度

- ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度及び所定外労働免除制度あり。
- ・ 3歳までの短時間勤務制度について、1日の短縮時間を1時間又は2時間から選択することが可能。
- ・ 子の看護休暇制度について、半日単位での取得可能。
- ・ 介護休暇制度について、半日単位で取得可能、要介護家族が1名の場合は年間6日付与。

6 社内環境整備

- ・ 育児休業者に対する情報提供、教育訓練を実施し、円滑な職場復帰ができる環境を整備している。
- ・ 社内アンケート等により育児・介護休業制度の対象者を把握することと併せ、仕事と家庭の両立に関する制度についての意見や要望を把握している。
- ・ 在宅勤務制度を運用し、これまで育児を理由とした利用者が2名いる。
- ・ 正社員の年次有給休暇について、法定付与日数に5日間を加算し計画的に付与している。
- ・ 短時間正社員制度を整備している。
- ・ 所定外労働は極力行わないよう、従業員に対する指導を実施している。

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）岩手労働局長奨励賞

株式会社岩手銀行

所在地：盛岡市 業種：銀行業 従業員数 2 2 2 1 名

育児休業の最初の 5 営業日を有給とすることにより、男性の育児休業取得を促進、過去 3 年間の育児休業取得状況は男性（管理職含む）が 1 3 名、女性が 9 5. 5 %。

1 両立支援に関する基本方針

- ・ 人事部が主体となり、両立支援に取り組む方針を明確にしている。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）を平成 2 3 年に取得。

2 育児休業制度

- ・ 制度 子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで無条件で育児休業の取得が可能。
育児休業の最初の 5 営業日について有給扱いとし、申出は前日まで受付。
- ・ 利用状況 過去 3 年間に男性 1 3 名、女性 2 1 名が取得。
男性は管理職の利用実績がある。
女性は出産者の 9 5. 5 % が取得しており、復職後は管理職になっている者もいる。

3 介護休業制度

- ・ 制度 対象家族 1 人につき 1 回目の介護休業は最長 1 年間取得可能。
- ・ 利用状況 過去 3 年間に女性 2 名が取得。

4 その他育児・介護に関する制度の利用状況

- ・ 過去 3 年間に育児短時間勤務制度を女性 3 名、子の看護休暇制度を女性 3 名が利用。

5 その他の制度

- ・ 小学校就学前までの所定外労働・休日労働免除制度あり。
- ・ 子の看護休暇制度及び介護休暇制度を有給としている。
- ・ 育児休業からの復職時、実家近隣の店舗への配置転換希望について配慮する制度を整備。
- ・ 介護短時間勤務制度について対象家族 1 人につき、1 回目は最長 1 年間取得可能。

6 社内環境整備

- ・ 新入社員研修時、仕事と家庭の両立に関する制度や手続き等について説明。
- ・ 育児休業者に行内報を送付し、復職しやすい環境を整備。
- ・ 育児休業者が出た場合、人事異動や代替要員を確保することにより対応。
- ・ 外部の健康相談窓口を利用した子育て相談及び情報提供の実施。
- ・ ノー残業デー及びノー残業ウィークを実施、各従業員に年次有給休暇の取得計画を立てさせ取得を奨励。

均等・両立推進企業表彰基準（抜粋）

ファミリー・フレンドリー企業部門

（１）都道府県労働局長優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野１、２、及び４がおおむね３０％以上、かつ分野３又は５がおおむね３０％以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数３０１人以上の企業については２５５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。
- ③ 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 休業の期間や回数等について、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 休業の期間や回数等について、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所定労働時間の短縮措置等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。
- ④ 過去３年間に於いて、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去３年間に於いて、在籍中出産した女性労働者の８０％以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- 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おり、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- 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。
- ⑫ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成１１年度における女性少年室長賞又は平成１２年度から平成１８年度までの都道府県労働局長賞を含む。）を受賞していないこと。

(2) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね20%以上、かつ分野3又は5がおおむね20%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については215点以上、労働者数300人以下の企業については200点以上であること。
- ③ 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 休業の期間や回数等について、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 休業の期間や回数等について、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所定労働時間の短縮措置等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。
- ④ 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。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 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又は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 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。
- ⑧ 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おり、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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。
- ⑪ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長奨励賞を受賞していないこと。