

担当	神奈川県労働局雇用均等室
	室長 大西ふみ子
	地方短時間労働指導官 荒井 麻希
	厚生労働事務官 大塚 利佳
	電話 045-211-7380

平成22年度 均等・両立推進企業表彰 神奈川県労働局長優良賞を2社が受賞

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、他の企業の模範となる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」を公募により実施しています。

平成22年度は、選考の結果、以下の2社が受賞企業に決定しました。

【均等推進企業部門及びファミリー・フレンドリー企業部門】

コストコホールセールジャパン株式会社

所在地：川崎市川崎区 業種：卸売・小売業
労働者数：4,136名（うち女性1,988名）

【均等推進企業部門】

株式会社CIJ

所在地：横浜市西区 業種：情報通信業
労働者数：649名（うち女性128名）

【資料】

- 1 コストコホールセールジャパン株式会社の取組内容
- 2 株式会社CIJの取組内容
- 3 「均等・両立推進企業表彰」表彰制度について（厚生労働省報道発表ヘリンク）
- 4 均等推進企業部門 神奈川県労働局長賞受賞企業一覧
- 5 ファミリー・フレンドリー企業部門 神奈川県労働局長賞受賞企業一覧

均等・両立推進企業表彰 神奈川労働局長優良賞

(均等推進企業部門・ファミリーフレンドリー企業部門)

コストコホールセールジャパン株式会社

所在地：川崎市川崎区 業種：卸売・小売業

従業員数：4,136名(うち女性1,988名)

<ポジティブ・アクションの取組>

1. ポジティブ・アクションの取組体制

米国本社における男女均等な企業文化は日本支社においても徹底されており、そもそも性別を勘案しない雇用管理が行われてきたところであるが、平成19年に米国本社で、女性に健全な仕事と家庭のバランスを保ちながらキャリア上の変化、成長、発展の機会を与えることを目的としたネットワークグループであるジャーニーズが設立されたのを受け、平成21年に日本支社でもジャーニーズを設立した。現在のメンバーは女性管理職全員と部長クラス以上の男性管理職であるが、今後、対象を全社員に拡大する予定。これまでの会合の内容については、社内報により全社員に周知している。

2. ポジティブ・アクションの取組内容

- ・男女均等の考え方が徹底された職場であり、性別によらず公正な評価を行うことが管理職にも社員にも浸透している。
- ・社内公募制あり。マネージャー以下の空きポストは全て全社員に周知されており、入社又は異動後30日が経過した者は誰でも適任適職申請用紙により、希望する職種及び部署を申請することができる開かれた制度となっている。
- ・女性の配置が少ない部署(マーチャンダイズ、レシーピング)において少数派である女性の意見も汲み取り、男性中心の雇用管理とならないようにするため、また、これらの部署への異動を希望する女性を増やすため、これらの部署に意図的に女性管理職を配置することにより、女性の職域拡大を進めている。

3. ポジティブ・アクションの取組成果

係長クラス、課長クラス、部長クラスの女性比率はそれぞれ20%を超えており、係長クラス及び部長クラスについては、この3年間で毎年着実に女性管理職が増えていく。

<仕事と育児・介護との両立支援のための取組>

1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入

- ・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短時間勤務制度（1時間から2時間まで30分単位で短縮可）を導入している。
- ・昇進・昇格の決定にあたり、育児・介護休業をした期間も就業したものとみなして査定している。

2. 育児や介護を行う労働者が両立しやすい環境づくり

- ・管理職の研修において、部下の仕事と家庭の両立について法律や社内制度を理解した上で思いやりをもって対応できるよう、教育を行っている。
- ・妊娠や出産、育児に関する制度をまとめた資料を作成し、出産を控えた社員等に配布している。
- ・育児・介護休業中の社員が円滑に職場復帰できるよう、社内報を送付し情報提供を行っている。
- ・育児・介護を行う社員が仕事と両立できるよう、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや残業免除にも柔軟に対応している。
- ・過去3年間で、男性3名が1ヶ月以上の育児休業を取得した。

均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 神奈川労働局長優良賞

株式会社C I J

所在地：横浜市西区 業種：情報サービス業
従業員数：649名（うち女性128名）

1. ポジティブ・アクションの取組体制

会社創業当初より男女均等の理念に基づいて、女性活用を推進してきている。平成2年以降、有志の取組であるレディースプロジェクトに始まり女性活用ワーキンググループを経て、平成21年には取組体制強化を図るため、ワークライフバランス課を設置した。同課において女性活用とポジティブ・アクションの推進を含むアクションプログラムを策定。この定例会議には各部署から担当者2名も出席しており、全社的な取組となっている。また、活動内容は全て社内ホームページに掲載され、全社員の目に触れるようになっている。

2. ポジティブ・アクションの取組内容

- ・募集・採用から配置・昇進等に至るまで男女均等取扱いを徹底することで、性別に関係なく仕事を任せ、公正に評価される風土が醸成されている。このような風土が築かれ継承されて来たことにより、女性が高い意欲を持ちながら就業することができる。
- ・女性の応募を促すために、採用パンフレットや社外ホームページにおいて管理職を含む複数の女性を紹介している。
- ・初めて女性を配置する顧客先には上司から配属女性のキャリアや実績について説明を行うとともに配属女性にも事前説明を行うなど、定着に向けた配慮を行っている。
- ・女性管理職の育成のため、女性の定着を促す配慮として、出産・育児を経て就業継続できるように有給の短期育児休暇制度の導入や育児休職期間を子が小学校3年生の3月末までとするなど法を上回る制度を整備しており、活用されている。また、平成22年1月から月2回以上の定時退勤日の実施を強化し、勤怠管理システムの整備により顧客先勤務の社員を含む全社員の9割が実行している。

3. ポジティブ・アクションの取組成果

- ・管理職に占める女性割合は、係長クラス12.9%、課長クラス10.9%と、全国産業別平均を大きく上回っている。また、部長クラスは年々女性比率が増加している。
- ・男女の平均年齢差及び平均勤続年数差についても双方ともほとんど差はなく全国平均を上回っている。

(資料4)

均等推進企業部門 神奈川労働局長賞受賞企業一覧
(平成11年度～平成22年度)

年 度	企 業 名	業 種	規 模
平成11年度	株式会社有隣堂(労働大臣努力賞)	卸売・小売業	B
	株式会社ファンケル(女性少年室長賞)	製造業	C
平成12年度	該当企業なし		
平成13年度	松下通信工業株式会社 (現:パナソニックモバイルコミュニケーションズ株式会社)	製造業	A
平成14年度	アツギ株式会社	製造業	C
平成15年度	該当企業なし		
平成16年度	日本ビクター株式会社	製造業	A
平成17年度	株式会社横浜銀行	金融・保険業	B
	株式会社グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン	製造業	C
平成18年度	該当企業なし		
平成19年度	該当企業なし		
平成20年度	該当企業なし		
平成21年度	該当企業なし		
平成22年度	コストコホールセールジャパン株式会社	卸売・小売業	B
	株式会社C I J	情報通信業	C

規模について(労働者数)

A: 5,000人以上 B: 1,000~4,999人 C: 300~999人 D: 100~299人 E: 30~99人
F: 30人未満

(資料5)

ファミリー・フレンドリー企業部門 神奈川労働局長賞受賞企業一覧
(平成11年度～平成22年度)

年 度	企 業 名	業 種	規 模
平成11年度	株式会社さいか屋(女性少年室長賞)	卸売・小売業	B
平成12年度	該当企業なし		
平成13年度	日本ビクター株式会社	製造業	A
	株式会社ファンケル	製造業	C
平成14年度	株式会社横浜銀行	金融・保険業	B
	株式会社有隣堂	卸売・小売業	B
平成15年度	日立INSソフトウェア株式会社	情報通信業	C
平成16年度	神奈川中央交通株式会社	運輸業	B
	日本電気航空宇宙システム株式会社	情報通信業	C
平成17年度	パナソニックモバイル コミュニケーションズ株式会社	製造業	B
	相模鉄道株式会社	運輸業	B
平成18年度	セイミケミカル株式会社	製造業	C
平成19年度	NECエレクトロニクス株式会社	製造業	A
平成20年度	株式会社富士通ワイエフシー	情報通信業	C
平成21年度	富士ソフト株式会社	情報通信業	A
平成22年度	コストコホールセールジャパン株式会社	卸売・小売業	B

規模について(労働者数)

A: 5,000人以上 B: 1,000~4,999人 C: 300~999人 D: 100~299人 E: 30~99人
F: 30人未満