

京 都 労 働 局
平成 22 年 9 月 30 日
解禁時間 14:00

府政・経済記者クラブ同時資料配付

担	京都労働局雇用均等室 雇用均等室長 高橋秀寿 地方機会均等指導官 高江洲洋子
当	電話 075-241-0504

平成 22 年度「均等・両立推進企業表彰」表彰企業 ～ 労働局長優良賞 2 社、奨励賞 1 社を表彰～

平成 22 年度「均等・両立推進企業表彰」

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、他の模範ともいべき取組を推進している企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く周知し、女性労働者の能力発揮の促進や仕事と育児・介護との両立支援のための取組の促進を図るために、「均等・両立推進企業表彰」を行っています。

本年度は京都では以下の企業を労働局長優良賞、奨励賞として表彰することを決定しました。

京都労働局長優良賞

均 等 推 進 企 業 部 門

京都中央信用金庫（京都市）

ファミリー・フレンドリー企業部門

株式会社堀場製作所（京都市）

京都労働局長奨励賞

均 等 推 進 企 業 部 門

株式会社米田組（福知山市）

* 各社の取組内容については別添 1 参照

なお、表彰式は 10 月 20 日（水）に京都労働局において行われます。

参考資料

別添 1 表彰企業の取組

別添 2 「均等・両立推進企業表彰」制度について

別添 3 均等・両立推進企業表彰基準

京都中央信用金庫（京都労働局長優良賞：均等推進企業部門）

所在地 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 9 1
業種 金融業、保険業
代表者 理事長 布垣 豊
従業員数 3,090人

<表彰理由>

ポジティブ・アクション取組体制

ポジティブ・アクションの目標を会社内部だけではなく外部サイトに登録することによって外部にも公表し、会社の方針として取組を行っている。

ポジティブ・アクション取組内容

新規学卒の採用に応募してきた学生にも女性管理職数を公表し、男女均等な取扱いをしている企業であることをアピールする等、女性の積極的な応募が図られるよう取組んでいる。

女性管理職数の増加について、管理職を120人にする、女性支店長を10人にする等目標数値を定め取組んでいる。

女性管理職の育成のために女性管理職を対象とした研修に対象者を派遣している。これまで配置がなかった営業にも女性の配置を進め、女性の職域を広げる取組をしている。

ポジティブ・アクション取組成果

新規学卒の採用において、採用者に占める女性の割合が、平成19年では48.7%と男性を下回っていたが、平成20年、21年にはそれぞれ57%、55%と男性を上回るようになった。

平成20年の女性管理職数は100人で全管理職に占める割合は10%であったが、平成22年には109人となり割合も10.8%になった。また、女性支店長数は平成21年1月には2人であったが、平成22年9月現在7人となっている。

これまで女性のいなかった営業推進部に、平成20年に2人、平成21年に更に2人の女性を配置し、取組を進めている。

株式会社堀場製作所（京都労働局長優良賞：ファミリー・フレンドリー企業部門）

所在地 京都市南区吉祥院宮の東町2番地
業種 製造業
代表者 代表取締役社長 堀場 厚
従業員数 1,648人

<表彰理由>

会社独自の「育児休業復帰祝一時金」、小学校就学の始期までの短時間勤務等の措置、積立有給休暇制度において介護目的を含む等、法を上回る育児・介護休業制度

雇用関係は継続する「短時間正社員制度」（原則1年間、延長も可能）において中学校就学の始期までの子の養育も対象

過去3年間の管理職を含む男性育児休業取得者が4人

過去3年間の出産した管理職を含む女性の育児休業取得者が94～100%

次世代育成支援対策推進法に基づく認定（2008年）

昨年の年次有給休暇取得率が平均58.7%

リフレッシュ休暇制度や小学校就学の始期までの子の養育も事由とする在宅勤務制度の普及等、仕事と家庭の両立をして働き続けやすい企業風土であること

次世代育成支援対策推進法に基づく認定とは

事業主は、一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。



「くるみんマーク」

株式会社米田組（京都労働局長奨励賞：均等推進企業部門）

所在地 福知山市字堀小字道場 2 4 3 3
業 種 建設業
代表者 代表取締役 米田 洋一
従業員数 71人

<表彰理由>

ポジティブ・アクション取組体制

女性の営業職を積極的に採用していくことについて、社長が内部に向けて方針を明らかにしている。

ポジティブ・アクション取組内容

新規学卒者の採用チーム5人のうち1人を女性にし、男女に公平な採用選考を心がけるとともに、会社のホームページ、新規学卒者に配布するパンフレットに女性社員の紹介も載せることによって女性の応募を促している。

これまで女性が少なかった営業職に積極的な採用を行っている。

現場監督にも女性を配置する等、性別によらない配置を行っている。

ポジティブ・アクション取組成果

女性の営業職を積極的に採用したところ、営業職の女性割合が平成19年の5.3%から平成21年には15%に増加した。

女性の現場監督も仕事がしやすいように、現場のトイレ等の設備を工夫するとともに、継続就業しやすい環境を整備している。

「均等・両立推進企業表彰」制度について

「均等・両立推進企業表彰」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、他の模範ともいうべき取組を推進している企業に対する表彰です。

なお、本表彰は、平成11年より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を統合し、平成19年度から新しい表彰制度として公募により実施しています。

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

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

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

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

2 対象となる企業

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
- ・ ポジティブ・アクションの取組として「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」について取り組んでいる
- ・ ポジティブ・アクションの取組のうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」するものは、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

ファミリー・フレンドリー企業部門

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度や勤務時間短縮等の措置を規定し、よく利用されている
- ・ 男性労働者の育児休業取得実績がある
- ・ 時間外労働が概ね150時間未満である
- ・ 年次有給休暇取得率が概ね50%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

厚生労働大臣最優良賞

- ・ 過去に均等推進企業表彰（部門）の大臣賞又はファミリー・フレンドリー企業表彰（部門）の大臣賞を受賞し、さらに取組が進んでいる
- ・ 受賞していない部門についても積極的に取り組み、成果をあげている

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

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。

「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。

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。

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。

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。

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。

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。

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

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。

「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。

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。

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。

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。

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

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。

「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。

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。

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。

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

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。

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。

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。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。

過去3年間に於いて、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。

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。

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。

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。

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。

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。

応募時点に於いて、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。

上記以外の労働関係法令に於いて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

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。

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。

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。

過去3年間に於いて、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。

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。

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。

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。

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。

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。

応募時点に於いて、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。

上記以外の労働関係法令に於いて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

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。