

長崎労働局発表

平成26年10月7日(火)

厚生労働省

長崎労働局雇用均等室

室 長 高橋 行紀

地方機会均等指導官 石田 裕子

電話:095-801-0050 内線 500、502

平成26年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業を決定!

— 均等推進企業部門は5年ぶり、ファミリー・フレンドリー企業部門は12年ぶりの受賞 —

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、他の模範となる企業を表彰するとともに、取組を広く周知するため、「均等・両立推進企業表彰」を行っています。

このたび、長崎労働局（局長 小鹿 昌也）では、平成26年度「均等・両立推進企業表彰」長崎労働局長賞の受賞企業を決定し、下記のとおり「表彰式」を執り行うことといたしました。

「均等推進企業部門」では、平成21年度に株式会社大島造船所を表彰して以降**5年ぶり**、「ファミリー・フレンドリー企業部門」では、平成14年度に株式会社佐世保玉屋を表彰してから実に**12年ぶり**の表彰となります。

●均等推進企業部門 長崎労働局長優良賞

星野建設株式会社（島原市）

●ファミリー・フレンドリー企業部門 長崎労働局長奨励賞

メルコアドバンスデバイス株式会社（諫早市）

○表彰式

日時：平成26年10月10日（金）11時00分～12時00分

場所：長崎労働局 大会議室

（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル8階）

※表彰式は、撮影と傍聴ができます。

※表彰式終了後、被表彰企業及び労働局への取材を行うことができます。

※当日は、長崎労働局大会議室（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル8階）へお越しください。

◆平成26年度均等・両立推進企業表彰受賞企業の取組内容

均等推進企業部門 長崎労働局長優良賞

星野建設株式会社

所在地：島原市 業種：総合建設業 従業員数：135人

《取組内容等》

- ◇ 少子化の進行による将来の労働力人口の減少に対応するためには、これまでの男性型の企業経営から脱却し、女性技術職（現場管理）の増加が必要であるという経営者の決断のもと、経営者及び専務取締役が中心となって、女性の技術職について定期的に採用する方針を立て、平成23年度より女性技術職の採用拡大等のポジティブ・アクションに取り組んでいる。
- ◇ 会社説明会において、経営者自らが、女性技術職の採用を積極的に進めている旨を公言し、企業パンフレットやホームページにおいて活躍している女性労働者を紹介することで、女子学生の応募を促している。
- ◇ その結果、会社説明会に参加する女子学生が増加するとともに、実際の応募にもつながり、平成23年度以降毎年女性技術職の採用につながっている。
- ◇ また、これまで女性がいなかった技術職に女性を積極的に採用した結果、現在、工事責任者（現場監督）として工事を完工している。
- ◇ 女性の中でロールモデルとなる者を選定し、女性でも係長として働くことができるという意識づけをしながら育成した結果、本人のやる気を引き出し、平成25年7月に女性の係長が2名誕生した。

事業主から一言

建設業は男の世界というイメージがあり、特に土木技術者になりたいという女性は少なかったようです。大学の教授から土木技術者を目指す女性も多いという話を聞き、積極的な採用を図ることとなりました。

従来の土木・建築現場での環境を見直すよい契機になっています。

女性が安心して働ける会社や現場が、快適でやりがいのある現場になると確信しております。

ファミリー・フレンドリー企業部門 長崎労働局長奨励賞

メルコアドバンスデバイス株式会社

所在地：諫早市 業種：製造業 従業員数：329人

《取組内容等》

- ◇ 両立支援に取り組む旨の会社の方針を、「次世代育成支援行動計画」に明確にし、職業家庭両立推進者である総務グループマネージャーを中心に、推進体制を整備している。
- ◇ 育児休業制度については、子の1歳到達日の属する賃金計算期間末日まで、育児短時間勤務制度については、小学校就学の始期到達後の賃金計算期間末日までとし、さらに、介護休業制度、介護短時間勤務制度、介護休暇制度について、その対象となる労働者の範囲を法定で定める者のほか会社が認めた者とする等、両立支援制度について、法を上回る制度を導入している。
- ◇ まずは正社員を対象として、子育てや介護などに利用できる有給のセルフサポート休暇を導入し、男女とも利用者が出ている。
- ◇ 女性向け・男性向けの両立支援のための各種制度の周知用文書を作成し、社内イントラネットに掲示する等両立支援に取り組んだ結果、男性の育児休業取得者が出て、平成25年5月14日付の次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」取得につながった。その成果として、管理職層を始め、職場が両立支援の必要性について認識を高め、気軽に育児休業の取得の相談ができる環境となった。
- ◇ 男性の育児休業の取得について、平成24年度に2人、平成25年度に2人取得し、さらに平成26年度にも取得を希望している者がいる。
女性の育児休業取得率は100%で、3か月更新の期間雇用者も育児休業を取得し、現在も休業中である。

事業主から一言

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け環境を整備している最中に、平成25年5月のくるみん認定の授与に引き続きこのような賞を頂き大変光栄に存じます。

何か特別な施策を講じたわけではなく、ワーク・ライフ・バランスのための制度を社内に浸透させることを優先に啓蒙活動を行った結果、女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業者も出て徐々に制度の認知が進んできました。

今回の受賞を励みにさらなる仕事と家庭の両立推進のため、従業員のニーズにマッチした労働環境の整備を着実に前進させる所存です。

◆長崎労働局管内の「均等・両立推進企業表彰」企業一覧

受賞年度	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	株式会社佐世保玉屋	長崎女性少年室長賞	長崎ワコール縫製株式会社 (現:九州ワコール製造株式会社)	長崎女性少年室長賞
平成12年度	長崎県労働金庫 (現:九州労働金庫長崎県本部)	長崎労働局長賞		
平成13年度	株式会社浜屋百貨店	長崎労働局長賞		
平成14年度	有限会社セントラルホテル佐世保	長崎労働局長賞	株式会社佐世保玉屋	長崎労働局長賞
平成15年度	株式会社九州テン	長崎労働局長優良賞		
平成16年度	株式会社十八銀行	長崎労働局長優良賞		
平成17年度	壱岐市農業協同組合	長崎労働局長優良賞		
平成18年度	九州教具株式会社	長崎労働局長優良賞		
平成19年度				
平成20年度				
平成21年度	株式会社大島造船所	長崎労働局長優良賞		

※平成22年度～平成25年度については受賞企業なし。

◆「均等・両立推進企業表彰」とは…



女性の能力を発揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度で、平成11年度から実施しています。表彰によりその取組を広く周知し、男女ともに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することを狙いとしています。

表彰の種類は、以下のとおりです。

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

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

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

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・介護が両立できるさまざまな制度をもち、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えるべき取組を推進し、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える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

（注）★マークは、今回授与する表彰の種類

◆表彰の候補となる取組の具体例

1 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」する取組は、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。

2 ファミリー・フレンドリー企業部門

- ・両立指標[※]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。

※「ポジティブ・アクション」とは、男女間にみ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組をいいます。

※「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、「<http://www.youritsu.jp/index.html>」をご覧ください。

【添付資料】

資料1 「均等・両立推進企業表彰」実施要領

資料2 平成26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