



(労農記者クラブ扱い)

大阪労働局発表
平成23年9月29日

担当

大阪労働局雇用均等室

電話(06)6941-8940

「均等・両立推進企業表彰」表彰企業決定 —(株)高島屋に厚生労働大臣最優良賞、シャープ(株)に厚生労働大臣優良賞—

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、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するため、「均等・両立推進企業表彰」を行っています。

本年度は大阪府下では、下記企業が表彰企業に決定しました。

なお、厚生労働大臣賞は**3企業中2企業が大阪府下**です。

厚生労働大臣最優良賞

◆ **株式会社 高島屋** (大阪市中央区) *取組内容(別紙1)

ファミリー・フレンドリー企業部門「厚生労働大臣優良賞」

◆ **シャープ株式会社** (大阪市阿倍野区) *取組内容(別紙2)

均等推進企業部門「大阪労働局長優良賞」

◆ **シャープ株式会社** (大阪市阿倍野区) *取組内容(別紙3)

◆ **パナホーム株式会社** (豊中市) *取組内容(別紙4)

◆ **株式会社 竹中工務店** (大阪市中央区) *取組内容(別紙5)

均等推進企業部門「大阪労働局長奨励賞」

◆ **大阪東信用金庫** (八尾市) *取組内容(別紙6)

厚生労働大臣賞表彰式は、厚生労働省において**10月11日(火)14時**より行われます。

また、大阪労働局長賞表彰式は、大阪労働局(第一庁舎)において**10月13日(木)14時**より実施します。

添付資料

- 別紙 1 株式会社高島屋取組内容
- 別紙 2 シャープ株式会社取組内容（ファミリー・フレンドリー企業部門）
- 別紙 3 シャープ株式会社取組内容（均等推進企業部門）
- 別紙 4 パナホーム株式会社取組内容（ 同上 ）
- 別紙 5 株式会社竹中工務店取組内容（ 同上 ）
- 別紙 6 大阪東信用金庫取組内容 （ 同上 ）
- 別紙 7 平成 2 3 年度均等・両立推進企業表彰リーフレット
- 別紙 8 均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）受賞企業一覧（大阪労働局）
- 別紙 9 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）受賞企業一覧（大阪労働局）
- 別紙 10 ポジティブ・アクションとは（意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり）

均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣最優良賞

株式会社高島屋

所在地：大阪市中央区 業種：卸売業、小売業（各種商品小売業） 従業員数：約11,000人

重要な企業戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組む
女性管理職が増加し、過去3年間の育児休業取得割合の平均は、
男性（管理職・期間雇用者含む）が13.8%、女性（期間雇用者含む）が100%

◆均等推進企業部門◆

前回の受賞後（平成15年度 厚生労働大臣優良賞受賞）、更に進んだ取組内容

1 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 職種管理を軸とする新人事制度を平成17年に導入し、職務の評価・処遇を明確化
- ◇ 営業力やマネジメント力の強化のため能力開発体系を整備し、個人の自主性をベースに能力開発を行う「商い塾」を運営。係長クラスまではスキル習得を目的として、昇級の資格等級ごとに必要なスキルレベルについてポイント数を設定し、昇級の要件としている。また、係長クラスを対象としたコーチングスキルのセミナーの実施、スキルアップのためのビジネススクール研修、自己啓発のためのeラーニングなど多様なメニューを準備し、各職種・階層において販売、仕入れ、マネジメント等必要な知識やスキルの習得を目指している。
- ◇ 常駐のカウンセラーを配置したキャリア・ライフプラン相談室を設置し、中長期的にキャリア形成に向けてライフイベントごとに専門家の支援を得られるよう相談機能を充実

2 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ これまで女性が少なかった職域における女性比率は、平成14年度から平成22年度までの8年間でマネージャー職11.9%→25.0%、営業職6.6%→12.2%、バイヤー職23.2%→33.5%といずれも上昇
特に、バイヤー職の女性の人数は8年間で71名→133名とほぼ倍増
- ◇ 管理職に占める女性割合が大幅に増加し、平成15年から平成23年までの8年間で係長クラス29.8%→53.2%、課長クラス8.4%→22.4%、次長以上クラス3.0%→11.9%となる。また、役員として女性を3名登用

◆ファミリー・フレンドリー企業部門◆

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参画し、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けたアクションプログラム」を策定
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成19年度、平成21年度の2回取得している。

2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子の3歳の誕生日の前日まで取得可
連続2週間の範囲内で取得した場合は給与（100%）が支払われる。

- ◇ 利用状況 過去3年間に男性32名、女性372名が取得
男性、女性ともに期間雇用者の利用実績があり、女性については、100%取得している。
また、男性管理職の利用実績もある。

3 介護休業制度

- ◇ 制 度 対象家族1人につき通算1年間取得可
対象家族に同居扶養要件が付されていない。
- ◇ 利用状況 過去3年間に男性1名、女性34名が取得

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児のための制度
短時間勤務制度（子が小学校4年に達するまで、ただし通算12年を超えた場合は子が小学校就学まで利用可）
過去3年間に男性7名、女性546名が利用
- ◇ 介護のための制度
短時間勤務制度（対象家族1人につき通算1年間利用可。合計利用期間が在職中に通算2年を超えた場合で、その後対象家族が生じた場合は、対象家族1人につき93日利用可）
過去3年間に男性3名、女性23名が利用

5 その他の制度

- ◇ リザーブ休暇制度（失効年次有給休暇を積み立てて、育児・介護、不妊治療等の目的で利用可能）、スクールイベント休暇（子や孫の学校行事へ年2日まで取得可）、有給の育児時間、再雇用制度（結婚、出産、育児、介護等での退職者が対象）等の両立支援のための多様な制度を導入
- ◇ 昇格は、進級試験によって実施されるため、休業後のリカバリーが可能

6 社内環境整備

- ◇ 平成19年度から毎年、育児休業取得者等を対象に先輩の体験談などのプログラムによる復帰時ガイダンスを実施
- ◇ 育児・介護休業取得者が自宅からでも閲覧できる「休職者ホームページ」で育児・介護に係る社内の様々な制度を紹介するほか、イントラネットへ掲載している社内情報や企業の決算情報等の最新情報を提供
- ◇ 社内報にワーク・ライフ・バランスに関する記事を掲載、男性の育児参加のメリットを周知する等の意識醸成に取り組んでいる。
- ◇ 「自らのWLBを考えるツール」を作成・配付し、自発的な行動を促している。

ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞

シャープ株式会社

所在地：大阪市阿倍野区 業種：電気機械器具製造業 従業員数：約 23,000 人

平成22年度から男性社員の育児休業取得率30%を目標にした取組を開始 社内の両立支援制度について社員アンケートを実施し、制度や運用を拡充

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 行動規範にワーク・ライフ・バランスを実現するための取組を定め、推進
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成19年度、平成21年度の2回取得

2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子の1歳到達後の3月末日または1歳6か月まで2分割の取得可
3日以上取得した場合は、最初の10日間は給与（100%）が支払われる。その後1か月毎に6万円の育児支援金を支給
- ◇ 利用状況 過去3年間に男性158名、女性183名が取得

3 介護休業制度

- ◇ 制 度 対象家族1人につき通算2年間取得可
対象家族に同居扶養要件が付されていない。
- ◇ 利用状況 過去3年間に男性19名、女性11名が取得

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児のための制度
 - ① 短時間勤務制度（最長で小学校6年3月末までの利用可。 1日最長3時間まで30分単位で所定労働時間を短縮可）
過去3年間に男性3名、女性213名が利用
 - ② 短時間も可能なフレックスタイム制（最長で小学校6年3月末までの利用可）
- ◇ 介護のための制度
 - ① 短時間勤務制度（介護事由が消滅するまで期間の制限なし。 1日最長3時間まで30分単位で所定労働時間を短縮可）
 - ② 短時間も可能なフレックスタイム制（介護事由が消滅するまで期間の制限なし）

5 その他の制度

- ◇ 出産育児再雇用保証制度を導入
- ◇ ならし保育休暇（子が1歳到達後の4月末日または1歳7か月に達するまで、保育所入所当初の最長1か月まで休暇を取得可）
- ◇ 昇格において、育児・介護休業期間は評価対象から除外し、休業を昇格に影響させない。

6 社内環境整備

- ◇ 男性社員の育児休業取得の促進（「育休取得案内のメール」送信、部門長を通じた「育休取得計画書」の提出依頼、男性の育児休業取得者のメッセージ紹介など）
- ◇ 社内アンケートで介護休業制度の認知度を明らかにし、介護休業の期間の延長等、制度の改定や効果的な周知を行う。又、社内外の相談窓口等の設置、介護セミナーを実施。
- ◇ 人事部内にダイバーシティ推進チームを設置し「両立支援相談窓口」としての機能も担っている。
- ◇ 社内イントラネット「Win-Win ネットワーク」により、各種両立支援ガイドブックやロールモデルを紹介

均等推進企業部門 大阪労働局長優良賞

シャープ株式会社

所在地：大阪市阿倍野区 業種：電気機械器具製造業 従業員数：約 23,000 人

女性社員の確実な戦力化を図る「女性社員の戦力化プログラム」を実施 女性管理職が増加し、初の女性役員も誕生

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成 16 年ポジティブ・アクションを推進する専任部門として「ポジティブ・アクション推進プロジェクトチーム」(平成 21 年ダイバーシティ推進チームに改編)を設置。能力・意欲のある女性社員の確実な戦力化を図る人材育成策「女性社員の戦力化プログラム」を策定、ポジティブ・アクションに取り組むことを社内外に広く公表。
- ◇ 平成 18 年 3 月からは、情報サイトを社内イントラネットに開設し、社員への情報発信、情報提供を開始。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの情報発信サイト(Win-Win ネットワーク)として、社内意識調査の結果や、多様なロールモデルの紹介等を行う。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 男女の区別なく仕事をする部門(職域)が基本だが、女性社員の重点活躍部門を設定し、公募エントリー制を活用した職域拡大を図るとともに、キャリアチェンジのためのローテーションを行うニューフェースプログラムを実施。
- ◇ 女性準管理職者全員を対象に次のステップを視野に入れて、主体的にキャリアアップに向けた取り組みを行う意識付けを強化する女性主事キャリアアップ研修を実施。
- ◇ 女性準管理職の中から将来の管理職候補者を選抜し、候補者ごとにキャリア育成プログラムを策定。これに沿った能力開発プログラムを推進することにより昇格までフォロー、併せて希望者については現女性管理職がメンターとなりサポートを行うなどの女性リーダー登用プログラムを実施。
- ◇ 産休、育休に入り、チャレンジコース(リーダー人材の育成)を選択しなかった(できなかった)社員に対して、再度選択する機会を与えており、その理由が除去され、本人の強い希望、部門長の推薦がある場合は、原則編入可としている。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 海外営業部門の女性比率が、平成 21 年から平成 23 年の 2 年間で 15.7%→16.8%(97 人→121 人)に増加。また、女性海外勤務者数も平成 17 年から平成 22 年の 5 年間で 3 人→9 人に増加。
- ◇ 管理職に占める女性割合は、平成 21 年 1 月から平成 23 年 1 月の 2 年間で係長クラス 6.1%→6.6%(472 人→519 人)、課長クラス 1.6%→2.5%(34 人→48 人)に増加。また、平成 23 年 4 月には初の女性役員が誕生。

均等推進企業部門 大阪労働局長優良賞

パナホーム株式会社

所在地：豊中市 業種：建設業 従業員数：約 5,000 人

女性の採用拡大、職域拡大等について数値目標を設定 さらに同業種他社と女性営業職のロールモデルを共有するなど取組に工夫

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成18年3月に、「会社方針説明会」や社内誌において「イコールパートナーシップ宣言」を行い、ポジティブ・アクションの取組についての方針を明確化。

当初より、女性の採用拡大、職域拡大等について具体的に数値目標を設定し、社内で意識調査を実施、年次ごとに進捗状況を発表等、人事部人事グループが中心となって取り組む。

2 ポジティブ・アクション取組内容、成果

- ◇ 男女均等な採用選考に向けての研修を役員や採用面接担当者に実施し、社内で活躍する女性を会社案内や会社ホームページ等で積極的に広報。

その結果、平成18年度の「イコールパートナーシップ宣言」において「新卒採用者における女性の割合を25%以上」（平成17年度：16%）とした数値目標を、平成20年度から22年度まで、27.7%～30.9%と上回る。

- ◇ 同社が発案し、同業種3社が主体となって、平成19年度から「住宅メーカー女性営業交流会」を開催。まだ数少ない女性営業職のロールモデルを業界内で共有する取組を行う。（現在は8社が参加）

また、社内報で「活躍する女性社員インタビュー」をシリーズ化し、営業職を含む各職種で活躍する女性社員を掲載。

その結果、女性営業職は平成20年度の66人から22年度は77人と増加。また、設計・開発などの職域においても、女性割合が増加。

- ◇ 係長級については平成21年度24人から22年度は33人、主任級は平成21年度140人から23年度170人と増加。

均等推進企業部門 大阪労働局長優良賞

株 式 会 社 竹 中 工 務 店

所在地：大阪市中心区 業種：建設業 従業員数：約 8,000 人

人事制度を刷新、全国異動を伴わずに管理職に登用できる制度とし、さらに入社時より入社区分の垣根を越えた合同研修を実施するなど丁寧な育成に取り組む

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成 22 年 6 月、「竹中 e s レポート 2010」において、ポジティブ・アクションの取り組みについて社内外に公表。本社人事室を中心に取り組む。

2 ポジティブ・アクション取組内容、成果

- ◇ 総合職区分の女性の応募を促進するため、会社ホームページや会社案内パンフレットにおいて、活躍中の女性技術職等について積極的に周知。

その結果、以前には採用実績のなかった総合職事務系について、平成 22 年度、23 年度で女性 3 人を採用、総合職採用者に占める女性の割合は、平成 21 年度の 7.7%から 23 年度には 12.2%と増加。

- ◇ 平成 22 年 4 月に人事制度刷新を行い、従来から女性が多かった旧一般職区分を「専任職」として位置づけ、全国異動を伴う総合職に転換せずに、専任職区分のままで管理職に登用できる制度とし、今年 4 月に課長補佐級に登用した女性 12 人のうち 3 人は地域型。

また、平成 22 年より専任職・総合職合同の入社時導入研修及びフォロー研修を実施している。職場内教育においては、担当指導員を設けることにより、丁寧な育成に取り組む。

- ◇ 総合職区分の女性について、初めての海外赴任発令（平成 23 年 7 月 1 日付け配置転換・シンガポール 技術職）や、これまで女性がいなかった部長級への昇格（平成 22 年 4 月・東京本店 技術部副部長）を行う。

均等推進企業部門 大阪労働局長奨励賞

大 阪 東 信 用 金 庫

所在地：八尾市 業種：金融業 従業員数：約 900 人

女性の幹部候補生を育成。女性管理職が増加し、初の女性部長も誕生

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 平成 17 年教育訓練規程に「ポジティブ・アクションに沿った人材開発を行う」と企業方針を明確化。また、ホームページの新卒採用サイトにも、ポジティブ・アクションに取り組んでいることを掲載し、社内外に広く周知。

2 ポジティブ・アクション取組内容、成果

- ◇ 意欲のある職員の能力開発をサポートするための通信講座奨励金制度を設ける。将来つきたい業務に関係のある講座の受講が可能となっており、職域拡大につながっている。
- ◇ 将来の幹部候補生を育成するための長期的な研修制度「ひがしんアカデミー」を開講、社内方針のもと女性も必ず選抜し、「女性管理者養成講習」を研修に盛り込むなど女性の幹部候補生の育成に力を入れる。
- ◇ 融資部門に占める女性割合は、平成 21 年から平成 23 年の 2 年間で 23%→27% (31 人→39 人) に増加。
- ◇ 管理職に占める女性割合は、平成 21 年から平成 23 年の 2 年間で係長クラス 21%→28% (76 人→105 人)、課長クラス 7%→8% (6 人→11 人) に増加。また、平成 23 年 5 月には初の女性部長が誕生。