

	埼玉労働局 雇用均等室
担当	室長 絹谷 よし子 地方育児・介護休業指導官 大津 洋子
	電話 048-600-6210

～ 4社受賞は県内初！～

## 平成25年度「均等・両立推進企業表彰」埼玉労働局長賞決定

「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）や仕事と育児・介護との両立支援のための取組（ファミリー・フレンドリー企業）について、他の模範となるような企業を表彰し、その取組を広く周知することで、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。（資料1、2）

今年度の埼玉県内の受賞企業は以下のとおりです。4社の同時受賞は埼玉県内では初めてで、均等推進企業部門での表彰は平成19年度以来6年ぶりです。（資料3）

埼玉労働局長賞表彰式は、10月23日（水）に開催する「ポジティブ・アクション推進セミナー」（ソニックシティビル4階市民ホール）の席上にて実施します。（資料5）

「均等推進企業部門」埼玉労働局長優良賞

三州製菓株式会社（春日部市）

株式会社ベルーナ（上尾市）

株式会社武蔵野銀行（さいたま市）

「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長奨励賞

津田工業株式会社（比企郡滑川町）

各社の取組内容は、資料4のとおりです。

（添付資料）

- 1 平成25年度均等・両立推進企業表彰（リーフレット）
- 2 均等・両立推進企業表彰実施要領

- 3 埼玉県内における過去の受賞企業一覧
  - 4 受賞企業の取組
  - 5 表彰式（ポジティブ・アクション推進セミナー）のご案内（チラシ）
- （参考資料）
- 1 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（リーフレット）

平成25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

応募期間 平成25年1月1日～3月31日



両部門に優れた企業

## 厚生労働大臣最優良賞

### 均等推進企業部門

職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

### ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護との両立支援のための取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」(ポジティブ・アクション)および「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を表彰しています。

平成25年度の各賞候補を募集します。「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひご応募ください！



厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

# このような企業が表彰の候補です

## 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・アクションの取り組みとして「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・アクションの取り組みのうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取り組みは、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。

※「ポジティブ・アクション」とは…  
男女間に見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り組みをいいます。

※「公表」とは…  
「ポジティブ・アクション広場サイト」  
▶ <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>  
「女性の活躍推進宣言コーナー」  
▶ <http://www.positiveaction.jp/declaration/>  
にポジティブ・アクションに取り組む旨を対外的に公表している場合をいいます。

## ファミリー・フレンドリー企業部門

- 両立指標(平成24年2月改訂版)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。

※「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。  
詳しくはこちら  
▶ <http://www.ryouritsu.jp/index.html>

## 厚生労働大臣最優良賞

- 過去に「均等推進企業部門」の大臣賞または「ファミリー・フレンドリー企業部門」の大臣賞を受賞し、さらにその部門での取り組みが進んでいる。
- もう一つの部門についても積極的に取り組み、成果をあげている。

※上記以外にも部門ごとに表彰基準が定められています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

# 平成24年度 表彰企業

## 厚生労働大臣最優良賞

該当企業なし

### 均等推進企業部門

厚生労働大臣最優良賞 株式会社みずほ  
フィナンシャルグループ(東京都)  
京都中央信用金庫(京都府)

都道府県労働局長賞 19企業  
(優良賞・奨励賞)

### ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣最優良賞 曙ブレーキ工業株式会社(埼玉県)  
東日本旅客鉄道株式会社(東京都)

都道府県労働局長賞 20企業  
(優良賞・奨励賞)

各企業の取組内容などは厚生労働省ホームページでご紹介していますのでご覧ください。

▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002kgB1.html>

トップページ [報道・広報] → 報道発表資料 → 2012年9月 → 9月26日「平成24年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定」

## 応募方法

- 所定の応募用紙に必要事項を記入し(平成25年1月1日現在の状況)、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請(<http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/>)による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

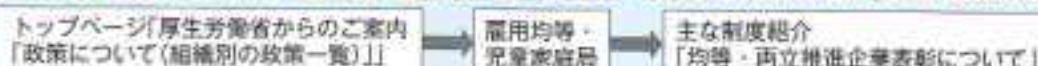
## 選考方法

- (1) 都道府県労働局雇用均等室で、書類選考後、取り組み内容など詳細についてのヒアリングを実施します。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果をもとに、表彰基準を満たす企業の中から、
  - ・ 都道府県労働局長賞の受賞企業
  - ・ 厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣賞候補企業については、厚生労働大臣に対し推薦を行います。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、
  - ・ 厚生労働大臣最優良賞
  - ・ 厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定します。

## その他

- (1) 実施要領、表彰基準および応募用紙は厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。

▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>



また、都道府県労働局雇用均等室でも配布しています。

- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。
- (3) 受賞企業には平成25年10月に表彰状の授与を行います。

※厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、それぞれ表彰状の授与を行う予定です。

**応募期間は 平成25年1月1日～3月31日** (※当日消印有効)



ポジティブ・アクション  
シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションに取り組む企業・  
両立支援に取り組む企業の皆さまの  
積極的なご応募をお待ちしています！



次世代認定マーク「くるみん」

## 「均等・両立推進企業表彰」実施要領

### 1 趣旨・目的

我が国では、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ことが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「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を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

### 2 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

#### (2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

#### (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

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

### 3 表彰の対象

#### (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

ア 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

イ 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

ウ 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

#### ア 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べき取組を推進し、その成果が認められる企業

#### イ 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べき取組を推進している企業

#### ウ 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

## 4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別紙1「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

## 5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

## 6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

## 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優良賞若しくは努力賞又は平成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、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、均等推進企業部門及びファミリー・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。

(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。

(4) 過去に厚生労働大臣最優良賞を受賞していないこと。

### 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）に取り組んでいること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を「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。

「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見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40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。このうち、「取組成果」が見られない項目については、過去3年間の実績を比較し、実績が著しく下がっていないこと。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、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。

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6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。

過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成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優良賞若しくは努力賞又は平成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）に取り組んでいること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を「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。

「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見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40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。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、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。

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。

過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成11年度における都道府県女性少年室長賞、平成12年度から平成14年度までにおける都道府県労働局長賞、平成15年度以降の都道府県労働局長優良賞を含む。）を受賞していないこと。

### （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）に取り組んでいること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を「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。

「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40点中5点以上あること。

その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、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。

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。

過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長奨励賞（過去の均等推進企業表彰の平成15年度以降の都道府県労働局長奨励賞を含む。）を受賞していないこと。

## 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（平成24年2月改正版両立指標（別紙2参照）をいう。以下同じ。）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。

両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については370点以上、労働者数300人以下の企業については340点以上であること。

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 休業の期間や回数等において、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おいて、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 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所定労働時間の短縮措置等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年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。又は、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が、5%以上であること。

過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%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60%以上であること。

労働者（有期契約労働者、派遣労働者を除く。）の平均勤続年数について、男性よりも女性が20%以上短い場合、過去3年以前に比べ、その差が短縮傾向にあるか、又は勤続年数の長い女性が増加傾向にあること。

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、両立支援に関する政府目標に沿い、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。

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。

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（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成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、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。

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。

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。

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 80%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。

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。

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。

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。

## ( 3 ) 都道府県労働局長奨励賞

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。

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。

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。

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80%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。

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。

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。

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。

## 埼玉県内の「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧

「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を推進している企業

	均等・両立推進企業表彰	
	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25年度	<埼玉労働局長優良賞> 三州製菓株式会社 株式会社ベルーナ 株式会社武蔵野銀行	<埼玉労働局長奨励賞> 津田工業株式会社
平成24年度	該当なし	<厚生労働大臣優良賞> 曙ブレーキ工業株式会社 <埼玉労働局長優良賞> 協和界面科学株式会社 西武鉄道株式会社
平成21～23年度	該当なし	該当なし
平成20年度	該当なし	<厚生労働大臣優良賞> ボッシュ株式会社 <埼玉労働局長優良賞> 曙ブレーキ工業株式会社 株式会社埼玉りそな銀行
平成19年度	<埼玉労働局長優良賞> 株式会社八木橋 株式会社埼玉りそな銀行	該当なし
平成18年度	該当なし	該当なし
平成17年度	<埼玉労働局長優良賞> 曙ブレーキ工業株式会社 <埼玉労働局長奨励賞> 株式会社イビサ	該当なし
平成16年度	該当なし	<埼玉労働局長賞> 株式会社ボッシュオートモーティブシステム (現 ボッシュ株式会社)
平成15年度	<埼玉労働局長優良賞> 株式会社太陽商工	該当なし
平成14年度	該当なし	<埼玉労働局長賞> 新日本無線株式会社
平成13年度	該当なし	<埼玉労働局長賞> 株式会社八木橋
平成12年度	該当なし	<埼玉労働局長賞> 花菱縫製株式会社
平成11年度	<埼玉女性少年室長賞> 生活協同組合さいたまコープ	該当なし
	計6社	計8社

平成11年度～平成18年度については、均等推進企業部門の名称は、「均等推進企業表彰」、  
またファミリー・フレンドリー企業部門の名称は、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」である。

均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞

# 三州製菓株式会社

所在地：埼玉県春日部市 業種：製造業 従業員数：220人

従業員が幸せでこそよい商品ができる、働きがい・やる気が増せば会社自体が活性化するという信念から、トップダウンで社長自ら社内外で女性の活躍推進を企業方針として明示している。

女性の営業職や管理職増加に取り組み、成果を出している。

## 1 ポジティブ・アクションの取組体制

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「女性の活躍推進宣言コーナー」（参考資料 1 参照）等の活用により、女性の活躍推進を企業方針として明示している。

社内では男女共同参画推進委員会を立ち上げ、女性の活躍促進、両立支援策等のアンケート調査や推進活動を行っている。

平成 22 年には外部の専門家（21 世紀職業財団）のコンサルテーションを取り入れ、社内の取組だけでは気づけなかった女性の営業職がないこと等についても、目標を立て取組を進めるようになった。

## 2 取組内容

女性営業職の採用数について、数値目標を設定し、社内で活躍中の女性社員の事例を積極的に学生に PR している。

女性営業職の出張については、当初は上司が同行するとともに、出張先での懇親の場で配慮すべきこと等を社長自ら営業職に注意喚起している。

女性のいなかった部署への配置の際に男性が気付かない点（例：トイレ休憩）等について、総務部が実際に目配りし、声かけする、社用車に AT 車を導入するなど等きめ細やかな対応を行い、結果、複数の女性営業職の活躍が進んでいる。

女性の管理職比率の数値目標を設定している。目標達成への取組として、全従業員に配布されるシステム手帳に各自の業績ポイントが掲載される仕組みがある。これにより、登用基準が明確になっている。

人事に係るヒアリングの際に、従業員本人の学びたい事項を把握し、それに即した研修を上長等が提示することで能力伸長を図っている。

社内の男女役割分担意識の解消や風土改善に向けて、女性の活躍推進について研修を実施している。

## 3 取組成果

女性の営業職の増加（H22 年 0 人 0% H24 年 2 人 20%）。

女性の課長クラスの増加（H22 年 0 人 0% H24 年 1 人 14%）。

均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞

# 株式会社ベルーナ

所在地：埼玉県上尾市 業種：総合通信販売業 従業員数：2,960人

女性役職者増加に向けて、研修受講や管理職候補の女性の個別育成など、組織的に女性の育成を図り、成果が出ている。

女性の職域拡大のため、部門長を巻き込んで女性を計画的に育成している。

## 1 ポジティブ・アクションへの取組体制

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「女性の活躍推進宣言コーナー」（参考資料1参照）等の活用により、女性の活躍推進を企業方針として明示している。公平な職域拡大に向けて人事部にポジティブ・アクション推進のための窓口を設置している。

## 2 取組内容

管理職候補の女性を個別に育成し、社員の能力を公平に評価した結果、管理職女性の登用数が増えることとなった。その成果を後続女性のロールモデルとしている。人事考課に係る評価者研修の対象が従来部門長以上であったところ、女性部下を多く持つ係長級以上に拡充したことにより、より公平な人事評価ができるようになった。育児等で中断しがちな女性のため、キャリア支援窓口を設置している。女性に管理職になるために必要なマネジメント能力を付与できるよう、中堅層女性をマネジメント研修受講対象に積極的に加えている。企業トップ自らが各種機会にポジティブ・アクションに係る方針を説明することで、管理職が女性部下を育てる意識付けとなっている。社内報にてリーダー層の女性の活躍事例を定期的に掲載することで、若手女性の意欲を喚起している。従来女性が少なかった職域に女性を新規に配置した際には部門長に育成方針を徹底し、当初は上長が関係先に同行する等、女性に成功体験を積み重ねて定着につなげるよう配慮している。

## 3 取組成果

係長クラス以上の女性比率が上昇（H23年 14.1% H25年 20.1%）。



均等推進企業部門 埼玉労働局長優良賞

# 株式会社武蔵野銀行

所在地：埼玉県さいたま市 業種：金融業・保険業 従業員数：3,040人

各種階層の女性に研修を実施する等により女性役職者増加や女性自身の意識啓発を図っている。

また、育児休業明けの復帰場所の配慮により、女性の継続就労を促進し、女性の職域拡大や役職者増加につなげている。

## 1 ポジティブ・アクションへの取組体制

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「女性の活躍推進宣言コーナー」（参考資料1参照）等の活用により、女性の活躍推進を企業方針として明示している。

「いきいき営業店ワーキンググループ」を立ち上げ、女性労働者のそれぞれのキャリアを踏まえた働き方のニーズや女性活躍の支障となっている事情をアンケート調査により吸い上げ、女性の働きやすい環境整備に活かしてきている。

## 2 取組内容

女性の総合職を積極的に採用しており、女性の応募を促すため、採用活動の一環として実施している座談会（社員と学生の懇談の場）では、社員の中に必ず女性労働者を含めるようにしている。

従来、配置が少なかった外訪営業担当に女性を増やすという目標の下、新たに配置する際には、女性外訪営業担当者として育成する意欲のある支店長の下に配置し育成している。

女性の働き方のロールモデルをより多く育成することで若手女性の意欲を喚起するため、また、当人の意識啓発のため、管理職層の女性に対して「女性キャリアデザイン研修」を行っている。

女性に管理職、経営職になるために必要なマネジメント能力を付与できるよう、女性リーダー研修を実施している。

女性労働者定着のための配慮として、育児休業復職予定の女性に対し、人事部面談を実施し、育児の状況や労働者の復職希望場所等を把握し、基本的に復職予定者の意向を考慮の上、育児が両立可能な通勤に無理のない場所に復職させている。

## 3 取組成果

女性の営業比率が上昇（H22年2.6% H24年4.7%）。

係長クラス以上の女性比率が上昇（H22年19.7% H24年24.0%）。

ファミリー・フレンドリー企業部門 埼玉労働局長奨励賞

# 津田工業株式会社

所在地：埼玉県比企郡滑川町 業種：製造業 従業員数：218人

社長自らワーク・ライフ・バランスの推進を方針として明示し、仕事と家庭の両立支援制度を充実させ、取得しやすい職場環境づくりを推進。その結果男性の育児休業取得実績も複数出ている。

## 1 両立支援に関する基本方針

両立支援に取り組む方針を経営計画書に明記するとともに、社内報等を活用したきめ細かい周知を行っている。

## 2 育児休業制度

制度：特別な事情がなくても子が1歳6ヶ月まで取得可。短期（20日）の休業の場合6日まで有給扱い。男性は過去3年に2人（各5日）取得。

## 3 介護休業制度

制度：通算120日まで取得可。のべ2名が取得。

## 4 勤務時間短縮等の措置

育児短時間勤務制度及び所定外免除制度：小学校4年に達するまで利用可能。

介護短時間勤務制度及び所定外免除制度：通算120日まで取得できる。

## 5 その他の法を上回る制度

子の看護休暇制度及び介護休暇制度の日数が年7日、子又は対象家族2人以上の場合年14日まで取得可能。看護休暇、育児のための時間外労働の制限及び深夜業の制限の対象となる子の範囲を小学4年生に達するまでに拡大。

## 6 取得しやすい社内環境整備

子が生まれる予定の男性社員に個別に育児休業取得を呼びかけている。また、社内報等で定期的に男性の育児休業取得を促進している。

育児休業者が職場復帰して長く働き続けられるよう、休業期間中の情報提供、復帰前後講習等の職場復帰プログラムを実施している。

子育てを行う労働者の相談窓口として「子育てアドバイザー」、制度利用者のニーズを汲み取るための「社員モニター」を設けている。

～いきいきと働く女性が企業の宝～

# ポジティブ・アクション推進セミナー



- 開催日時 平成25年10月23日(水) 13:40～16:30
- 会場 ソニックシティビル4階 市民ホール (さいたま市大宮区桜木町1-7-5)
- 対象者 企業の人事労務担当者、労働者等
- 内容

平成25年度「均等・両立推進企業表彰」表彰式

基調講演 「なぜ女性管理職が増えないのか？ 均等と両立の取り組みを」(下記参照)

パネルディスカッション 「ポジティブ・アクションの必要性とその効果」

コーディネーター

東京大学大学院情報学環教授 佐藤 博樹 氏

パネリスト

三州製菓(株)・(株)武蔵野銀行・(株)ベルーナ

- 申込先 埼玉労働局雇用均等室  
〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階  
FAX 048-600-6230 (TEL 048-600-6210)
- 申込方法 裏面申込書によりFAX等で10月16日までにお申し込みください(参加費無料)  
定員(150人)になり次第締め切ります。



基調講演

「なぜ女性管理職が増えないのか？

均等と両立の取り組みを」

東京大学大学院情報学環教授 さとう ひろき 佐藤 博樹 氏

略歴 1981年 一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学  
1981年 雇用職業総合研究所(現 独立行政法人労働政策研究・研修機構) 研究員  
1983年 法政大学大原社会問題研究所 助教授  
1991年 法政大学経営学部 教授  
1996年 東京大学社会科学研究所 教授  
2011年 東京大学大学院情報学環教授(社会科学研究所兼務)  
兼職として、厚生労働省・労働政策審議会分科会委員、内閣府・ワークライフ・バランス推進官民トップ会議委員等

【主催】 埼玉労働局 一般社団法人埼玉県経営者協会(ウーマノミクス推進委員会)

会場案内図



埼玉労働局雇用均等室あて ( F A X 0 4 8 - 6 0 0 - 6 2 3 0 )

「ポジティブ・アクション推進セミナー」(10 / 23)参加申込書

事業所名	
所在地	〒
TEL	
FAX	
氏名(役職)	( )
	( )

御記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出席の確認以外には使用いたしません。



女性の活躍を推進しています

参考資料1

# POSITIVE ACTION

## ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL

<http://www.positiveaction.jp>

Click



活用ナビゲーション

このサイトを有効に活用いただくための推奨プランです。

- ① 女性活躍に力を入れる方
- ② 企業経営者の方
- ③ 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する  
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

WEBマガジン「EVOLUTION」とメールマガジン「きらら通信」

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。取組内容や業種、所在地域別のクロス検索、企業名での検索が可能です。

URL <http://www.positiveaction.jp/pa> Click

ポジティブアクションに取り組みたい、  
さらに推進したいとお考えの…

## 事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にしていただけます。

## 必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。



### ポジティブ・アクション 応援サイト

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています



ご利用ガイド ① 企業検索の方法 ② 掲載方法

## 就職情報に!

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載(希望企業のみ)。

検索条件

検索結果

企業名: 株式会社ABC

業種: IT/IT関連

所在地: 東京都千代田区

従業員数: 100名以上

取組項目: 女性活躍推進

取組内容: 女性活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

取組課題: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組方針: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組実績: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

取組課題: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組方針: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組実績: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

## 会社のアピールに!

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。(登録無料)

### 掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保する役に役立ちます。」

写真も2枚  
掲載できます。

検索条件

検索結果

企業名: 株式会社ABC

業種: IT/IT関連

所在地: 東京都千代田区

従業員数: 100名以上

取組項目: 女性活躍推進

取組内容: 女性活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

取組課題: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組方針: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組実績: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

取組課題: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組方針: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組実績: 女性の活躍推進計画の策定、女性活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施など。

取組効果: 女性の活躍推進計画の策定により、女性の活躍推進委員会の設置、女性活躍推進研修の実施などにより、女性の活躍推進が促進されている。

## 女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。業種、所在地別、企業名などでの検索が可能です。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL <http://www.positiveaction.jp/declaration/>

Click



企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。  
(※事前に内容の確認をさせていただきます。)

女性の活躍推進のための具体的な施策をアピールできます。

企業データ



## 女性の 活躍推進状況 診断

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス(無料)です。診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

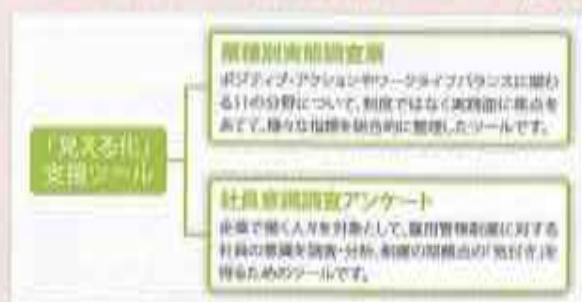
**診断結果サンプル**  
当サイトの診断を終えると、診断結果画面が見られます。診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



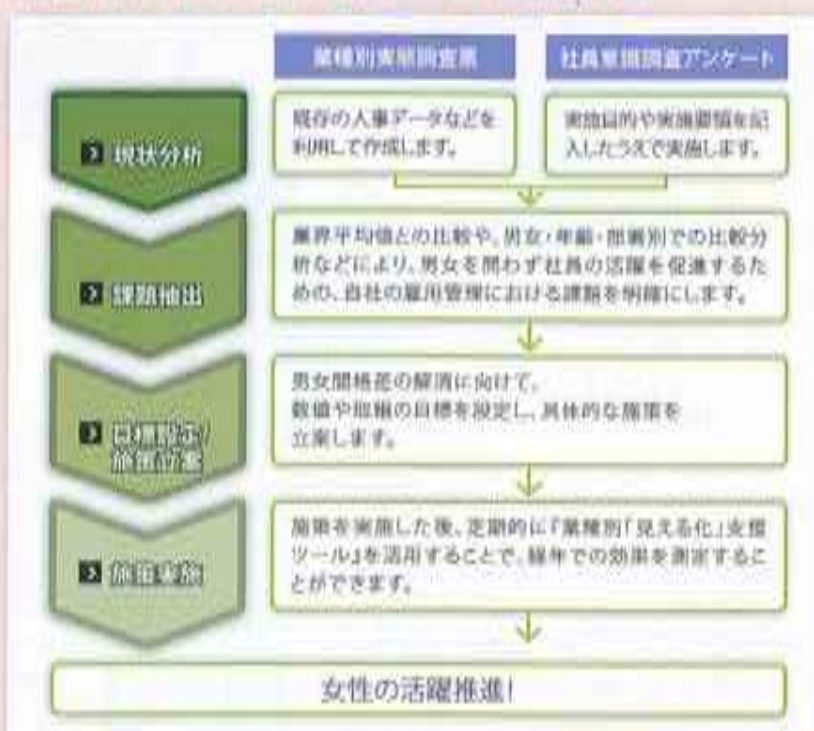
## 見える化 支援ツール

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。活躍（女性の管理職比率）と定着（平均勤続年数の男女差等）などの観点から、業界での状況やどの段階で差が生じているのか、拡大しているのかを把握することができます。職場における男女労働者間の職域、役職などの格差の把握・気づきを得ることを目的とし、業種ごとに作成しています。

### 業種別「見える化」支援ツールの構成



### 業種別「見える化」支援ツールの取組手順



### 業種別「見える化」支援ツール活用の メリット

ツール活用のメリットとして次の4点があげられます。

#### ① メリット1

自社における課題を多角的な要素で分析できます。

#### ① メリット2

業種の特徴をふまえた自社の状況を把握することができます。

#### ① メリット3

従業員への理解や職場での浸透度を把握できます。

#### ① メリット4

自社の取組成果を経年的に分析できます。

WEBマガジン  
**EVOLUTION**  
メールマガジン  
きらら通信

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。  
メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL：03-5253-1111（内線：7842）