

栃木労働局発表
平成23年9月30日

担 当	栃木労働局雇用均等室	
	室長	小山内 恵子
	地方機会均等指導官	渡邊 宏子
	地方育児・介護休業指導官	大貫 文子
	電話	028-633-2795

平成23年度「均等・両立推進企業表彰」
栃木労働局長優良賞を2社が受賞（1社は栃木県内初の両部門ダブル受賞！！）

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り組み」（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り組み」について、模範となる取り組み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。

栃木労働局（局長 藤井敏行）では、今年度の労働局長優良賞を次の2社に決定しました。なお、均等部門は4年ぶりの、両立部門は5年ぶりの受賞となります。

表彰式は平成23年10月14日（金）栃木労働局で実施します。（取材可。事前に栃木労働局雇用均等室まで御連絡ください。）

- 「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」労働局長優良賞
（両部門ダブル受賞）

シーデーピージャパン株式会社 → 取組内容（別紙1）

- 「均等推進企業部門」労働局長優良賞

ネットヨタ宇都宮株式会社 → 取組内容（別紙2）

<参考資料>

- 資料1 均等・両立推進企業表彰実施要領
資料2 栃木県内における受賞企業一覧
資料3 ポジティブ・アクション研修のご案内



ポジティブ・アクション普及促進
のためのシンボルマーク「きらら」

「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」労働局長優良賞

シーデーピージャパン株式会社（代表取締役社長 田村 篤史）

所在地：宇都宮市 業種：サービス業（労働者派遣業） 労働者数：133名（うち女性42名）

具体的な目標を設定して女性の活躍推進に取り組むとともに、法を上回る両立支援制度を導入し、柔軟に運用

<均等推進企業部門>



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク
「きらら」

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 代表取締役社長が幹部会議において「当社の進むべき方向」として「営業部門の女性の採用を拡大し女性割合を20%とする」とともに、女性の管理職割合を20%とする」目標を指示（平成19年12月）。統括本部長及び管理本部長を推進担当者と定めて取組を実施し、所長会議で実施状況を共有。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 営業部門への女性の採用拡大のため、役員や面接官（女性2名含む）を対象に、男女均等な採用に関する研修を行うとともに、「男女均等な採用選考ルール」マニュアルを作成し、面接官全員の意思統一を実施。また、文系や女子大も求人先に含めて、女性の応募を促進。
- ◇ 営業部門への女性の職域拡大のため、新たに女性を営業部門へ配置する部署の管理職に対して、家電、自動車、電子部品の専門的知識を有する者をサポートにつける等のフォロー体制を指示。
- ◇ 女性管理職の育成のため、管理職候補の女性をリストアップして個別に育成。キャリア形成についての相談体制を整備し、月1回営業所を訪問し面談をしたり、本社で研修を実施。
- ◇ 女性取締役及び部長が、女性労働者の職場に対する意見等を取りまとめるとともに、労働者が仕事と家庭の両立を図りつつ定着できるよう、個別の家庭の事情に配慮し、柔軟に対応。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 営業部門採用者の女性比率が、33.3%（平成20年）になった。
- ◇ 営業部門の女性比率が、8.5%（平成20年）から27.1%（平成22年）になり、目標を達成した。
- ◇ 管理職の女性比率が、21.4%（平成21年）、21.7%（平成22年）、21.1%（平成23年）となり、目標を達成。部長クラスについては、14.3%（平成21年）から33.3%（平成23年）となり、成果が出ている。また、平成23年に女性1名を役員（部長）に昇格させたことにより、女性役員比率が、20%（平成21年）から28.6%（平成23年）に上昇している。

<ファミリー・フレンドリー企業部門>



次世代認定マーク
(愛称 くるみん)

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることにより、その能力を十分に発揮できることを目的として、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施。
- ◇ 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）を取得（平成22年）。

2 育児休業制度 ※

- ◇ 制度：法を上回る労働者（すべての期間雇用者）を対象としている。
- ◇ 利用状況：過去3年間の女性の育児休業取得率は100%。女性14名（うち期間雇用者5名）が取得。なお、期間雇用者は2ヶ月契約の登録型派遣社員。男性1名（管理職）が、20日間取得。

3 介護休業制度 ※

- ◇ 制度：法を上回る家族（会社が認めた者）を対象としている。
- ◇ 利用状況：過去3年間に男性2名（うち管理職1名）、女性1名（管理職）が取得。

※育児・介護休業については、労働者が就業継続できるよう、労働者の状況に応じて期間の延長・分割取得を認めている。

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児短時間勤務制度（3歳に達するまで利用可）
- ◇ 育児のための所定外労働の免除（小学校就学の始期に達するまで利用可）
- ◇ 介護短時間勤務制度（通算93日間、2時間短縮可）

5 その他の制度

- ◇ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（理由を問わず利用可）
過去3年間に、育児のために女性1名が利用。
- ◇ 介護休暇（時間単位での取得可）
過去3年間に、1名が利用。
- ◇ ノー残業デーを設定し、労働時間の短縮を推進。

6 社内環境整備

- ◇ 育児・介護休業者に対する休業中の情報提供等スムーズな職場復帰に向けた環境づくりを推進するとともに、原職復帰に配慮している。
- ◇ 仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修を実施。

「均等推進企業部門」労働局長優良賞

ネットトヨタ宇都宮株式会社（代表取締役社長 高橋 秀夫）

所在地：宇都宮市 業種：卸売業、小売業（自動車小売業） 労働者数：178名（うち女性29名）

よりよい職場環境の整備とともに、女性の活躍推進のためのきめ細やかな取組を実施



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク
「きらら」

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 代表取締役社長より、女性営業職の採用・配置について、まずは各店舗に女性営業職を1名配置し、いずれは複数配置を目標とするよう指示があり、取組を開始（平成22年1月）。
- ◇ 社内の現状を把握し、よりよい職場環境を作ることを目的に、全社員対象のES（社員満足度）アンケートを実施（平成22年6月）し、各年代各部門から選ばれた男女10名で構成するES担当者が、アンケート結果を踏まえた職場環境改善について検討し、その結果を全社に周知。

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性営業職の採用・配置拡大のため、女子大・短大も求人先に含め、会社案内やホームページで、社内で活躍している女性社員を積極的に紹介するとともに、会社訪問の際には自宅から近い店舗のうち、女性社員がいる店舗で職場見学ができるよう設定。
- ◇ 代車のオートマ化を推進し、女子学生から質問が多い「オートマ限定免許の限定解除」について、限定解除をする必要はないことを明確化。
- ◇ 新たに女性営業職を配置する店舗の店長に対してフォロー体制について指示するとともに、複数配置できるよう配慮。店舗外での営業が少なくなるよう顧客の振り分け時に配慮するとともに、自宅への訪問希望があった場合には店長等が同行。
- ◇ 初めて女性整備職を採用・配置したことをきっかけに、各店舗に女性社員が利用できる鍵付きロッカーを整備。
- ◇ 育休等が昇進・昇格時にハンデにならないよう、育児・介護休業規定を改正。
- ◇ 女性営業職で初めてメーカー表彰を受けた者を模範として提示。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 営業職採用者の女性比率が、33.3%（平成20年）から83.3%（平成22年）になった。
- ◇ 整備職に初めて女性の応募が1名あり、採用・配置（平成22年）。
- ◇ 営業職の女性比率が、14%（平成21年）から19.6%（平成23年）に上昇し、女性営業職を配置している店舗が増えた（10店舗中7店舗に配置）。