



報道発表資料

山形労働局発表
平成27年11月27日(金)

担	山形労働局雇用均等室
当	室長 青山 雄一 地方機会均等指導官 長島 純 電話 023-624-8228

～平成27年度均等・両立推進企業表彰～

女性の活躍推進企業として

**「株式会社山形銀行」を山形労働局長優良賞
「株式会社きらやか銀行」を山形労働局長奨励賞** に決定！！

表彰式を12月10日(木)にパレスグランデールにて開催します

厚生労働省では、平成11年度から毎年、「均等・両立推進企業表彰」を行っており、「均等推進企業部門」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組(ポジティブ・アクション)について、他の模範となる取組を推進している企業を讃えるものです。

山形労働局(局長 もりたひろし 森田啓司)では、下記企業を受賞企業として決定しました。

平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門

山形労働局長優良賞 株式会社山形銀行(山形市)

＜表彰理由＞(詳細は資料1のとおり)

従前より「女性行員の戦力化」に向け、意欲・能力をもった女性職員が上位職を目指しながら長期にわたり勤務できるよう、人生設計に応じた働き方の提供を目指す方針を企業全体に周知。行内の現状課題把握のため実施したアンケートの結果を踏まえつつ、人事諸制度や育成方法の見直し、女性のキャリアアップ支援等、女性の職務拡大、管理職登用にに向けた取組を積極的に実施。その結果、法人営業担当や管理職の女性割合が増加している。さらに今経営計画の主要施策の中でも「女性活躍機会拡大、戦力化」を目指すことを明らかにし、引き続き取組を進めている。

山形労働局長奨励賞 株式会社きらやか銀行(山形市)

＜表彰理由＞(詳細は資料2のとおり)

顧客も行員も笑顔になれることを目指して設立した「きらやかさんプロジェクト(H27.11.1付「きらやかスマイルプロジェクト」に改名、以下「きらやかスマイルプロジェクト」)の一環として、女性行員の意見を集約して検討・決定した顧客戦略企画等を採用して営業を展開。また、プロジェクトの活動内容を紹介する広報誌では、活躍している女性行員を取り上げ、ロールモデルを提示。その他、研修計画の見直しや外部研修の活用等により、女性の職域拡大、管理職登用にに向けた取組を積極的に実施し、女性役職者の割合が増加している。

＜表彰式＞(山形県と合同の表彰式として、やまがた企業イクボス同盟設立式の席上で行います。)

日時：平成27年12月10日(木) 13:15～13:35

場所：パレスグランデール ※表彰式等終了後の写真撮影、取材対応も可能です。

【添付資料】

- 1 株式会社山形銀行の取組状況
- 2 株式会社きらやか銀行の取組状況
- 3 「均等・両立推進企業表彰」について
- 4 山形労働局管内「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧

均等・両立推進企業表彰 ～均等推進企業部門～ 山形労働局長優良賞

株式会社山形銀行

(取材担当者：人事総務部 安達 愛 TEL023-634-7555)

代表者 取締役頭取 長谷川吉茂

事業内容 金融業

労働者数 2,083名(うち女性1,115名)※応募時点現在

企業の方針として女性の活躍推進を社内外に明確化 女性の職務拡大、管理職登用に向けて組織的に取り組み、法人渉外担当、管理職の女性割合が増加

1 ポジティブ・アクションに関する方針の明確化

- 平成17年に「意欲・能力を持った女性職員が上位職を目指しながら長期にわたって勤務できるよう、人生設計に応じた働き方を提供する」方針を企業全体に周知し、人事諸制度や育成方法の見直し、仕事と家庭を両立できる環境整備等を実施。
- 女性の活躍推進に向けた施策を進めるに当たり、担当部を始め経営トップが外部によるセミナー等において情報収集を行う他、若手女性職員に対するキャリアイメージの醸成や管理者向けのマネジメント力強化等に関し、人材コンサルティング会社等の外部機関と模索しながら、新たな取組を進めている。
- 今長期経営計画策定に係るプロジェクト会議のテーマの一つに「女性の活躍推進」を挙げ、人事総務部を主担当とし半数が女性で構成されたメンバーによる「女性活躍推進プロジェクト」として、経営計画における具体的な施策展開等について検討。その一環で、女性の働き方に関する意識調査を全職員対象に実施。抽出された課題を踏まえ、女性活躍推進に向けた主要施策として「女性活躍機会拡大、戦力化」と「ワークライフバランスの促進」を2つの柱として取り組むこととし、その推進部署として平成27年4月より人事総務部内に「ワークライフバランス推進室」を設置している。
- 平成27年に今長期経営計画のスタートについて自社HPに掲載。その主要施策「人財力の向上」の中で、上記2つの柱に取り組むことを掲載し、対外的にもその方針を明らかにしている。

2 ポジティブ・アクションの取組

- 平成19年にコース別人事制度におけるコース区分の見直しを行い、それまで総合職、一般職としていた区分を総合職、エリア総合職と改定。エリア総合職についても期待役割は総合職と同様とし、勤務地は原則転居を伴う転勤がないものとするが、エリア総合職のまま管理職となれる区分設定とした。また、コース転換について回数限度を設けない形とするなど、仕事と生活の両立を図りながらキャリアアップできる仕組みづくりを行った。

<女性の職務拡大>

- 各人の主体的なキャリア形成推進に向け、各職務分野について、レベルごとの職務内容、求められる能力・スキルや必要な検定試験・資格等を明記した「キャリア開発ガイドブック」を作成、配布。各人が作成するキャリアシートをベースに「研修」「職務」「職位」に公募できるチャレンジ制度を充実させるとともに女性法人営業担当者育成のための外部研修派遣、行内研修を新設、実施。その結果、これまで少なかった女性の法人営業担当者が増加している。(平成25年 1.98% → 平成27年 3.17%)

<女性の管理職登用>

- 行内報でロールモデルとなる管理職等と経営トップとの座談会を特集しての掲載や、管理職候補者を外部のキャリアアップ研修等に積極的に派遣する他、女性管理者候補の不安解消のための行内研修を設ける等、女性のキャリアアップ支援を推進。その結果、管理職の女性割合増加につながっている。(課長クラス 平成 25 年 5.23% → 平成 27 年 7.80%)

<職場環境・職場風土の改善>

- 学校行事や通院等のため休みやすい半日休暇制度の導入を始め、時間外労働免除制度の対象となる子の年齢を小学校就学前までに拡充する、短期の育児休職については有給扱いとする、短時間勤務制度の選択肢を拡大するなど、ワークライフバランスに向けた制度の充実を推進。
- 管理者による女性活躍支援に向けた組織風土の醸成・環境作りを目的としたダイバーシティマネジメント講座を新設して実施。そのような中、女性管理者も含め育児休業取得者の割合が増加するなど、仕事と子育てを両立しながらキャリアアップする女性が増えている。

「ポジティブ・アクション」とは??

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女間に生じている格差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

具体的なポジティブ・アクションの取組としては、女性の採用や職域の拡大、管理職への登用、職場における男女の役割分担意識の解消等があげられる。



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」

Q ポジティブ・アクションの取組として、「女性のみ」または「女性優遇」の取組を行うことは、男女雇用機会均等法の違反になりませんか？

A 男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ただし、ポジティブ・アクションとして法違反とならないのは、一定の区分、職務、役職において女性の割合が会社全体で4割を下回っている場合のみです。

均等・両立推進企業表彰 ～均等推進企業部門～ 山形労働局長奨励賞

株式会社きらやか銀行

(取材担当者：人事部 天野 里美 TEL023-628-3813)

代表者 取締役頭取 栗野 学

事業内容 金融業

労働者数 1,483名(うち女性651名)※応募時点現在

「きらやかスマイルプロジェクト」活動の一環として、女性行員による顧客戦略・商品開発企画を採用し営業展開するなど、女性の職域拡大、管理職登用に向けて積極的に取り組み、女性役職者割合が増加

1 ポジティブ・アクションに関する方針の明確化

- 顧客も行員も笑顔になれることを目指して平成25年に設立した「きらやかスマイルプロジェクト」では、女性メンバーによる活動の一環として、女性行員の意見を集約して検討・決定した顧客戦略企画や商品開発企画等を採用し、営業展開。また、プロジェクトの活動内容を紹介する定期発行の広報誌「きらやかさん通信」の中で、活躍している女性行員を取り上げ、ロールモデルを提示。
- 平成26年にはポジティブ・アクション応援サイトに「女性の管理職・支店長の登用」「融資、渉外業務の分野における女性行員の拡大」を目標として公表し、取組を進めている。
- 女性の活躍推進に向けた施策を進めるに当たり、他行や異業種の先進事例を学ぶため、人事部が外部研修に出席して情報収集を行っている。

2 ポジティブ・アクションの取組

<女性の職域拡大>

- 新たな職域を目指す者への知識・スキルの習得支援の一環として助成している通信講座の内容に、法人融資推進講座の入門コース等を追加、また、行内研修計画の中でも入行1、2年目を対象とした融資研修を組み込むなど、女性が融資を目指しやすい環境整備を進めている。
- 渉外業務については、女性渉外担当者研修を実施した他、女性の取得者がいなかったFP1級養成コースへの派遣募集に当たり、優先的に女性希望者を募るなど、個人渉外の牽引的役割を果たす女性行員の育成を図っている。

<女性の管理職登用>

- 一定クラスの女性を外部研修に派遣し、支店長クラスの育成に向けた支援を行うとともに、所属長による人事面接により、各人の希望職務・異動希望の聴取等と合わせ、キャリア形成への相談支援も行っている。その結果、女性役職者割合が増加している。(課長クラス 平成25年6.62% → 平成27年9.97%)

「均等・両立推進企業表彰」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制度です。

なお、本表彰は、平成11年度から実施してきた「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、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に対する表彰

(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に対する表彰

◆ 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に対する表彰

◆ 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に対する表彰

(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に対する表彰

◆ 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に対する表彰

◆ 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に対する表彰

「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧

山形労働局雇用均等室

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	山形女性少年室長賞 ㈱荘内銀行（鶴岡市）	山形女性少年室長賞 日東ベスト㈱（寒河江市）
平成12年度		山形労働局長賞 ㈱朝日相扶製作所（朝日町）
平成13年度		山形労働局長賞 生活協同組合共立社（鶴岡市）
平成14年度		山形労働局長賞 ㈱日立工機山形（山形市）
平成15年度	山形労働局長優良賞 日東ベスト㈱（寒河江市）	
平成16年度	山形労働局長優良賞 ㈱マイスター（寒河江市）	山形労働局長賞 ㈱大沼（山形市）
平成17年度	厚生労働大臣優良賞 ㈱荘内銀行（鶴岡市）	
平成18年度	山形労働局長優良賞 山形東亜ディーケーケー㈱ （新庄市）	山形労働局長賞 ㈱コヤマ（村山市）
	山形労働局長奨励賞 丸果庄内青果㈱（三川町）	
平成19年度		
平成20年度	山形労働局長奨励賞 荒木塗装工業㈱（寒河江市）	
平成21年度		
平成22年度		山形労働局長優良賞 ㈱山形銀行
平成23年度	山形労働局長優良賞 東北電化工業㈱（山形市）	
平成24年度	山形労働局長優良賞 山形信用金庫（山形市）	
平成25年度		山形労働局長優良賞 ㈱山形富士（寒河江市）
平成26年度	山形労働局長奨励賞 エヌ・デーソフトウェア㈱ （南陽市）	
平成27年度	山形労働局長優良賞 ㈱山形銀行（山形市）	
	山形労働局長奨励賞 ㈱きらやか銀行（山形市）	