

平成28年度「均等・両立推進企業表彰」

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課／職業家庭両立課

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を發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年度から毎年実施しています。表彰によりその取組を広く周知し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を促進しています。平成28年度は、均等推進企業部門で3社、ファミリー・フレンドリー企業部門で3社受賞されました。以下にその取組内容を紹介します。取組内容の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。



▲均等・両立推進企業表彰式の様子（平成28年12月12日（月）開催）
古屋範子厚生労働副大臣（前列中央）、吉田学雇用均等・児童家庭局長（前列左から2人目）、表彰検討委員の武石恵美子先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）（前列右から2人目）と受賞企業の皆さん

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136500.html>

均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

女性労働者の能力發揮を促進するために、他の模範ともいえるべき取組を促進し、その成果が認められる企業 (※) 都道府県選

DHLジャパン株式会社

所在地 東京都品川区 業種 国際エクスプレス業 従業員数 約1,700人

コミティ活動等を通じて女性従業員のキャリア意欲向上に注力し底上げに成功。その結果、キャリアアップを目指す女性従業員が増加し、女性管理職も増加。

◆現場の従業員の声を反映するため、有志社員による「WILコミティ」を組織し、定例会議の開催のほか、社内の女性リーダーを招

いた座談会や社長へのプレゼンテーション等を通じて若手の成長機会の提供、ネットワーク構築に寄与。活動メンバーのうち、3名の女性が管理職に昇進。

◆意識調査の結果、キャリアの現状維持を希望する女性が多かったことから、女性従業員のキャリア形成支援・意識改革を目的として、経営陣をメンターとした女性従業員向けのメンタリングプログラムを実施。キャリアアップを目指す女性従業員が着実に増加。

株式会社池田泉州銀行

所在地 大阪府大阪市 業種 銀行業 従業員数 約4,100人

女性従業員の職域拡大から管理職登用までの明確なビジョンを策定して取り組んだ結果、女性の職域が拡大し、女性管理職が増加。

◆職域拡大の一環として、「海外トレーニー派遣制度」において積極的に女性を派遣。

◆平成27年1月に人事制度を改定し、コース別人事制度を廃止するとともに、管理職への早期登用のため、必要在級年数を短縮する等の措置を実施。

◆社内啓発を目的として、全行員向けに頭取、全役員、部支店長175名による直筆の「ダイバーシティ推進宣言」を写真付きで掲載。

塩野義製薬株式会社

本誌10-13頁にインタビュー掲載 所在地 大阪府大阪市 業種 製造業 従業員数 約4,000人

従業員による自律的な活動を通じて、本部（職種）ごとに特有の課題を抽出し取り組んだ結果、女性の定着が進み、女性管理職が増加。

◆研究開発部門、営業部門等の各部門の本部に設置されているワーキングチームが中心となり、各部門特有の課題に取り組んだ。部門横断的な情報共有のために人事部が各ワーキングチームの仲介役を担当。

◆全社組織として、社長を座長として各本部長から構成される人事委員会を設置。女性従業員の管理職登用について個人別に検討し、個別に育成し、早期に管理職に登用する取組を全国的に展開。

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 (※) 都道府県選

大和証券株式会社

所在地 東京都千代田区 業種 証券業 従業員数 約9,000人

男女ともに、若手からベテランまで全ての従業員がモチベーション高く働き続けることができる環境を整備するため、従業員の仕事と育児・介護の両立を多方面からサポート。

勤務時間短縮等の措置

育児のための短時間勤務は、子が小学校3年生修了時まで、30分単位で最大90分までの範囲で利用可。

その他の制度

- 結婚や配偶者の転勤等により転居が必要な場合、転居先で就業先を提供する勤務地変更制を導入。
- 共働き世帯の場合、保育施設利用に係る費用を1か月につき2万円を限度に実費負担。

社内環境整備

男性の育児休業取得率を2020年度までに100%とすることを目標に掲げ、社内好事例の紹介や各部署における男性の育児休業取得状況の把握・管理等を通じて取得を促進。

育児休業

子が3歳になるまで取得可、10日間は有給
平成27年度の男性育児休業取得率57.2%、女性100%
男女ともに、管理職、期間雇用者も利用

介護休業

対象家族1人につき通算365日を上限として4回まで分割して取得可
過去3年間に男性1名、女性16名が取得

株式会社リコー

所在地 東京都中央区 業種 製造業 従業員数 約12,500人

コーポレート統括本部の人事部にダイバーシティ推進室を設置。仕事と育児・介護の両立を支援するため、柔軟性の高い短時間勤務制度やシフト勤務制度等を整備するとともに、男性の育児参画を積極的に推進。

勤務時間短縮等の措置

1日の労働時間は5・6・7時間から選べ、勤務時間と勤務時間帯の組み合わせにより全27パターンから働き方を選択可能。育児のための短時間勤務は、子が小学校3年生修了時まで利用可能。

その他の制度

育児及び介護休業期間を評価の対象外とし、休業前後の成果を考慮して昇格・昇給査定を行うキャリアカバー策を実施。

社内環境整備

男性従業員の育児参画促進に注力しており、マネージャーを対象としたワークライフ・マネジメントセミナー、配偶者の出産時に上司と本人に宛てた育児休業取得計画策定を促すメール配信等の取組を展開。

育児休業

子の満2歳の誕生日が属する月の末日まで取得可
休業期間が3か月以内の場合、10日間は有給

介護休業

対象家族1人につき通算2年間取得可（何度でも取得可）
過去3年間に男性9名、女性6名が取得

社会医療法人明和会医療福祉センター

所在地 鳥取県鳥取市 業種 医療・福祉業 従業員数 約700人

各人のライフスタイルに合った働き方を選択可能。夜勤・土日祝日勤務の職員に対し、報酬ポイントやインセンティブを付与し、全職員が納得感を持って勤務できるよう配慮。

勤務時間短縮等の措置

正職員（5段階の勤務体系）の他、短時間正職員（勤務時間短縮型と休日拡充型の2パターンから選択）、パートタイマーを含め計7段階から自身の希望で働き方を選択可能。勤務ステップは毎年1回希望を把握。希望者は月単位で変更可能。育児のための短時間勤務は、子が小学校就学前まで利用でき、15分単位で取得可。

育児休業

原則として子が1歳になるまで取得可能（事情により復帰が難しい場合、最大満3歳に達するまで延長可）

介護休業

対象家族1人につき通算180日取得可
過去3年間に女性2名が取得、復職率は100%

その他の制度

育児や介護、家庭状況等により管理職の職責を重責に感じてしまう職員に配慮し、管理職の任期制度を導入。希望により職位を降りても、再挑戦できる。

社内環境整備

直接人事部門や臨床心理士に様々な相談ができる「SOS相談窓口」を開設。