

平成23年度

決定

「男女がいきいきと働いている企業」

三重県知事表彰

平成23年度の知事表彰受賞企業は、平成23年度『男女がいきいきと働いている企業』認証制度に登録しました企業のうち、特に意欲的な取組を行っている企業を表彰候補とし、訪問インタビュー調査を行い、その結果を基に10月19日（水）に開催しました知事表彰選考委員会（委員一覧：下表）における審査を経て、以下の3社に決定しました（各企業の取組内容は裏面をご覧ください）。

《グッドプラクティス賞》

● 株式会社 丸八土建

*平成21年度「男女がいきいきと働いている企業」

知事表彰「選考委員会奨励賞」受賞

【代表者】代表取締役 橋本 智弥

【所在地】多気郡大台町江馬 668-1

【業種】建設業

【従業員数】16人（平成23年10月1日現在）

《選考委員会奨励賞》

● 株式会社 三重銀行

【代表者】取締役頭取 種橋 潤治

【所在地】四日市市西新地 7-8

【業種】金融業

【従業員数】1,830人（平成23年10月1日現在）

● 株式会社 明和プラテック

【代表者】代表取締役 細渕 真哉

【所在地】多気郡明和町大字斎宮 3576-3

【業種】測量業・建設コンサルタント業・
補償コンサルタント業

【従業員数】26人（平成23年10月1日現在）



平成23年度「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰選考委員会委員

(特) 女性と仕事研究所	金谷千慧子	中日新聞社編集局整理部	野村由美子
立教大学	山極 清子	三重県男女共同参画センター	柏木はるみ
三重短期大学	東福寺一郎	三重労働局雇用均等室	和田 秀美
三重県中小企業レディース中央会	伊藤 恵子	名張市生活環境部	田中 実
(株) キャリア・プレイス	伊藤登代子	三重県生活・文化部	廣田 恵子
連合三重	金森美智子		《順不同・敬称略》

平成 23 年度知事表彰企業の主な取組

《グッドプラクティス賞》

●株式会社 丸八土建



・女性社員中心に新規事業にチャレンジ

平成 22 年 2 月、育児休業から復帰した女性社員を中心に、4 人の女性社員が異分野の事業の立ち上げを目指した「あしたば事業部」を発足。地元の大台茶を原料とした緑茶入り美容パック（化粧品）の開発・販売の実現に向けて、各種申請手続や製造工場との交渉などを行った。「みえ地域コミュニティ応援ファンド」の助成金も得ることができ、商品の販売開始に向けて取り組んでいる。そのほか、事業のみならず職場環境にも配慮し、「あしたば事業部」の呼びかけで社内禁煙も実現した。女性社員の活躍が全社員の行動に影響を与え、「獣害ネット」、「簡易信号機」及び「現場用防犯システム」の販売など、新たな事業展開も進めている。

・より働きやすい職場づくりのために

有給休暇の取得を促進するために時間単位での取得を可能とし、さらに、お盆や年末年始は一斉に 6 日間の連続休暇を取れるようにしている。また、従業員の資格取得を奨励し、取得のための経費・時間面で支援するほか、合格者には報奨金の支給をしている。昨年度、役員兼総務部長の女性が、社会保険労務士の資格を取得し、在宅勤務規程、各種規則・規程を整備し、より良い職場環境づくりを目指して内容の充実を進めている。さらに、メンタルヘルスケアの体制も整え、ストレスチェックの実施等、社員の健康維持、増進に配慮している。

・実状に即した子育て・介護支援

法定を上回る規定を就業規則等に定め、育児休業は最長 2 年、介護休業は 120 日まで取得することができ、また、子ども 1 人の場合は年 6 日間、2 人以上の場合は年 12 日間の看護休暇、短時間勤務等の子育て支援の制度は、小学校 1 年生終了時まで利用することができるなど、子育ての実状に即した対応が可能となっている。従業員の家族間の親睦をはかるために家族会を開催し、その際に子育て中の家族に対してのアンケートを実施している。家族の意見を聞き取ると同時に、社員のみならず家族に対しても社内の制度や方針についての情報を提供・説明し、社員・家族ぐるみでさらに働きやすい職場づくりを目指している。

《選考委員会奨励賞》

●株式会社 三重銀行



・女性の能力活用

女性の採用比率が高く、本年 4 月の新卒採用 66 人のうち 43 人が女性であり、近年は、総合職における割合も 1/3~1/4 を女性が占めるようになってきた。多くは窓口や事務担当の職務に就いているが、今まで女性が少なかった融資部門や支店長席（支店長補佐、課長クラス）への配置を増やしている。男女に関わらず、社員の育成、評価システムが整備されており、女性の管理職も徐々に増えており、課長クラスは 5 年前の 11 人から 27 人へと増加し、部店長クラスも 3 人誕生している。また、一般職から管理職登用への道も開き、3 人の女性を課長クラスに登用した。非正規社員から正社員への登用試験制度を設け、登用を積極的に進めている。

・仕事と生活の調和（働きやすい職場環境）を目指して

原則として毎週水曜日を定時退行日と指定するほか、各自で定時退行日を設定する「ノー残業デー」も導入し、計画的に時間外労働を削減するようにしている。有給休暇取得推進のために、時間単位での取得、連続休暇、シーズン休暇、地域貢献活動休暇等の制度を設け、取得しやすい工夫をしている。また、特別休暇として、慰労休暇（勤続 30 年）や赴任休暇（転勤に伴う転居）等の制度も設けている。子育て支援及び、仕事と家庭の両立を行うことを目的とし、2007 年に「わくわく子育てサポートプラン」を制定。育児休業は、最長 3 年まで取得できるようにしている。なお、過去 3 年間で、53 人が育児休業を取得しており、内 18 人が法定を超えた育児休業の取得実績があり、育児休業取得者が職場復帰する際には、一定の研修を受けスムーズに復帰できるようにしている。また、同プランでは小学校就学未満の子を養育する社員に対する育児短時間勤務制度（過去 3 年間実績：32 人）、出産・育児による退職者の育児再雇用制度（過去 3 年間実績：2 人）も実績がみられる。

●株式会社 明和プラテック



・積極的な人材育成（女性の登用を積極的に）

「新時代に求められる社員像」を目標として「人材育成基本方針（平成 21 年～25 年）」を策定し、育成のための研修、人事制度、評価制度、職場環境について目標を定めるとともに、個人面談を実施し、本人の意欲等も考慮して昇進・昇格を決定するなど、男女を問わずやる気のある社員の育成・登用を進めている。資格取得も奨励し、取得費用等の支援を行うほか、取得者には資格手当を支給している。女性社員にも測量士補、できれば測量士の資格を取得するように要請している。役員・管理職も含めた男女の雇用均等についての社内特別研修を実施しており、社内会議においても男女共同参画の視点にたった配属について、社員から要望を聞いている。各技術部署に女性管理職が就任しており、また、本年度、パートの女性 2 人を正社員に登用し、総務課に配属した結果、すべての部署に女性が配属された。

・働きやすい環境づくり

セクシュアルハラスメント対策として、社内研修やアンケートを実施し、相談窓口の案内や社外におけるセクハラ防止を含む啓発文書の配布を行っている。また、有給休暇取得促進のために連休の前後を利用した年休取得推進期間を設定している。育児休業は分割取得が可能であり、男性も取得しやすく工夫している。さらに、育児休業期間中、希望者は職場復帰プログラムを受講することができるほか、休業中は代替要員を雇用し、育児休業を取得しやすい環境を整えるとともに、代替要員をその後も継続して雇用している。

