

平成 24 年度

「男女がいきいきと働いている企業」

三重県知事表彰企業

平成 24 年度の知事表彰企業は、平成 24 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て、訪問インタビュー調査を行い、その結果を基に知事表彰選考委員会(委員一覧:裏面)における審査を経て、以下の 4 社 に決定しました。

《ベストプラクティス賞》

●株式会社 百五銀行

【代表者】取締役頭取 上田 豪

【所在地】津市岩田 21 番 27 号

【業 種】金融業

【従業員数】3,704 人 (平成 24 年 10 月 1 日現在)

《グッドプラクティス賞》

● J S R 株式会社 四日市工場

【代表者】常務執行役員工場長 永廣 泰久

【所在地】四日市市川尻町 100

【業 種】製造業

【従業員数】1,649 人 (平成 24 年 10 月 1 日現在)

《ベストプラクティス賞》

● マックスバリュ中部株式会社

【代表者】代表取締役 正木 雄三

【所在地】松阪市大口町 185-1

【業 種】小売業

【従業員数】7,179 人 (平成 24 年 10 月 1 日現在)

《選考委員会奨励賞》

● シンフォニアエンジニアリング株式会社

【代表者】代表取締役社長 桐村 和洋

【所在地】伊勢市竹ヶ鼻町 99 番 96

【業 種】建設業

【従業員数】404 人 (平成 24 年 10 月 1 日現在)

平成 24 年度知事表彰企業の主な取組

《ベストプラクティス賞》

●株式会社 百五銀行

・女性社員の育成と能力活用の推進

トップが女性の能力活用方針を明確に示し、女性の管理職への登用も積極的に進めている。
また、男女にかかわらず人材育成のための研修を充実させており、若手社員に対する営業担当者育成プロジェクト、階層・業務分野ごとの研修や講座による自己開発の推進、新入社員に対する育成プログラムの導入など、きめ細やかな研修システムを確立している。

・ワーク・ライフ・バランスの向上

社員のワーク・ライフ・バランスの向上の一環として残業削減に取り組んでおり、午後 7 時以降の残業については報告を義務付ける等の取組により効果を上げている。また、「早帰り日」を設け、毎週水曜日に定時退社を推進している。

有給休暇の取得促進についても、ファミリー休暇制度や計画休暇制度等を導入するとともに、繰越限度を超過した残余の休暇日数を、長期療養や資格取得等のための自己啓発に利用できる積立有給制度を導入している。

・仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備

子育てを行う社員の仕事と家庭の両立を支援することを目的として、平成 23 年度に 3 回目の事業主行動計画を策定した。非正規社員を含む女性社員の育児休業取得は定着しており、育児休業取得者を対象にミーティングを開催し、職場復帰に対する不安を解消し、スムーズな職場復帰を支援している。

また、父親となった社員に対して、育児支援の案内を配布するなど、男性に対する育児休業取得を推進している。



《ベストプラクティス賞》



●マックスバリュ中部株式会社

・女性社員の能力活用

ほぼすべての職種に女性を配置し、女性の管理職への登用も積極的に行っている。仕入責任や、チェッカーのまとめ等の役割を担う係長職へも多くの女性社員を登用しており、特に店長への女性登用をめざし、副店長に相当する次長4人を店長候補として育成している。

・再雇用制度の充実など働き続けられる環境整備の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進のために残業削減に取り組んでおり、毎月の残業が20時間を超えそうな場合は残業削減の呼びかけを行い、店舗の状況によっては従業員を増員するなどの対応も行っている。

また、結婚、育児、介護、配偶者の転勤、留学等の理由で退職した場合は、3年以内であれば再雇用を認める制度も整えている。

安全衛生委員会を設置し、従業員の意見を安全衛生や職場環境改善に反映している。

・パートナー社員の処遇に配慮

店舗運営に重要な役割を担っているパートナー社員（パートタイマー）にも、賞与や福利厚生等の処遇に関する制度を整え、有給休暇の取得率も高く、育児休業や介護休業の取得も定着している。

また、パートナー社員の人事考査を年2回実施し、適正な評価を行うようにしている。

《グッドプラクティス賞》



●JSR株式会社 四日市工場

・女性社員の活躍を推進

研究部門で2人の女性を管理職に登用しているほか、リーダーへの登用も毎年増えている。

四日市工場の女性社員の提案で、SNS（ソーシャルネットワークサービス）を利用して、女性社員同士が情報交換できるシステムを構築し、全社に広げて、女性社員の活躍を推進している。

・従業員意識調査等を活用した働きやすい職場環境づくり

個々の事情や業務を踏まえ、交替勤務者以外の全社員に対してフレックスタイム制を導入している。

目標値を定めた残業削減の取組は、効果をあげており、また、年2日の有給休暇一斉付与日を設け、取得推進を図ったことなどにより有給休暇の取得率もアップしている。

3年毎に満足度や企業風土について従業員意識調査を実施し、社内報による結果の周知と、職場環境の改善に役立っている。また、入社3年目までの社員に対するアンケートも実施し、人材育成に役立っている。

・子育て支援の充実

育児休業の対象となる女性社員のほぼ100%が取得しており、その期間も法定期間より長い1年6か月まで育児休業を取得することができる。

男性の育児休業取得者も過去3年間で5人、最長32日の取得実績があり、配偶者の出産時特別休暇（有給）は4日取得でき、毎年多くの社員が取得している。

共済会の制度も充実しており、育児休業給付や復職支援給付のほか、ベビーシッター費用の補助、育児や介護のためのヘルパー費用の補助制度などが利用できる。

《選考委員会奨励賞》



●シンフォニアエンジニアリング株式会社

・「働きやすさ」のための工夫

年度末に消滅する有給休暇を60日まで積立てることができる制度を設け、傷病治療、自己啓発、介護・看護、育児等のために利用でき、従業員の福利厚生の充実を図っている。

フレックスタイム制を導入し、従業員の柔軟な働き方を認めている。

また、非正規社員から正社員への登用を進めている。

・「子育て支援」のための制度が充実

母性保護を重視して、産前休暇を法定より長い8週間と定めている。

育児休業の対象となる女性社員のほとんどが育児休業を取得し、また、出産前後の2週間以内に5日間取得できる配偶者出産時特別休暇（有給）は、出産に対する男性社員の意識改革につながり取得へ動き出した。

法定の看護休暇以外に家族看護休暇が年間7日取得でき、孫の出生時にも利用可能となっている。

「女性のための諸制度」の規定を一覧表にまとめ、女性社員研修で周知し、制度を利用しやすくする工夫をするなど、子育てをしながら働き続けるための配慮をしている。

平成24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

(特非) 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	熊野市市長公室	森岡 澄生
(株) キャリア・プレイス	伊藤登代子	三重県雇用経済部	世古 定
連合三重	金森美智子		《順不同・敬称略》