

平成 25 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 25 年度の知事表彰企業は、平成 25 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に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における審査を経て、以下の 5 社 に決定しました。

## 《グッドプラクティス賞》

### ●シンフォニアテクノロジー株式会社

#### 伊勢製作所

【代表者】 執行役員伊勢製作所長 三木利夫  
【所在地】 伊勢市竹ヶ鼻町 100 番地  
【業 種】 製造業  
【従業員数】 1,297 人（平成 25 年 10 月 1 日現在）

## 《グッドプラクティス賞》

### ●日本キャボット・

#### マイクロエレクトロニクス株式会社

【代表者】 代表取締役 ダマシエク 由美子  
【所在地】 津市芸濃町北神山 1287-19  
【業 種】 製造業  
【従業員数】 173 人（平成 25 年 10 月 1 日現在）

## 《グッドプラクティス賞》

### ●株式会社 山下組

【代表者】 代表取締役 山下 信康  
【所在地】 志摩市志摩町和具 799 番地 2  
【業 種】 建設業  
【従業員数】 38 人（平成 25 年 10 月 1 日現在）

## 《グッドプラクティス賞》

### ● 国立大学法人 三重大学

【代表者】 学長 内田 淳正  
【所在地】 津市栗真町屋町 1577  
【業 種】 国立大学法人  
【従業員数】 1,855 人（平成 25 年 10 月 1 日現在）

## 《選考委員会奨励賞》

### ●株式会社 マスヤグループ本社

【代表者】 代表取締役 浜田 吉司  
【所在地】 伊勢市小俣町相合 1306  
【業 種】 持株会社  
【従業員数】 17 人（平成 25 年 10 月 1 日現在）



## 《グッドプラクティス賞》



### ●シンフォニアテクノロジー株式会社 伊勢製作所

#### ・女性の継続就業のための支援

短時間勤務が小学3年生まで適用されることやフレックスタイム制度、各種休暇制度が整っていること等により、結婚や出産で退職する女性が少なく、100人を超える女性社員の勤続年数が平均で20年と長くなっている。

#### ・女性社員の職域の拡大

女性を積極的に採用することを目標にしており、平成25年4月には、3人の女性を採用している。女性の管理職への登用をめざして、管理職に向けた研修に女性の参加をすすめ、経験年数に応じた研修体系を整えている。女性の管理監督職が平成23年には1人であったが、平成24年には出向者も含め4人、平成25年には5人へと増えている。

#### ・働きやすい職場環境づくり

社内結婚の場合は、転勤の際に2人とも就業継続が可能になるように、「配偶者とともに転勤」を考慮している。転勤休暇という特別休暇もあり、賃金補償は100%となっている。

有給休暇については、10日以上を取得を目標とし、5日未満の社員には年2回、積極的に取得するように促している。

また、男性の育児休業取得促進にも力を入れ、育児休業の最初の5日は有給としている。

メンタルケアについても、講習会を実施し、メンタルケアチェック表を配布するなど工夫している。

## 《グッドプラクティス賞》



### ●株式会社 山下組

#### ・女性の能力開発と登用

女性を取締役に登用するとともに、建設現場の監督として女性を採用するなど、女性の管理職登用、職域拡大に積極的に取り組んでいる。また、職員の能力開発にも力を入れており、教育・訓練計画のもとに資格取得する場合の費用は全て会社負担とし、資格取得後は手当も支給している。現場監督の女性は2級建築施工管理技士を取得し、現在1級を目指している。

#### ・働きやすい職場環境づくり

所定外労働は少なく、金曜日をノー残業デーとするなどして成果を上げている。

年次有給休暇の取得率は約6割で、半日単位の取得ができる。小学校就学までの子を養育する従業員が短時間勤務制度を取得できるなど、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりに取り組んでいる。

#### ・次世代育成支援に関する取組

100人以下の企業ではあるものの、次世代育成支援計画推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、みえ次世代育成応援ネットワークやオレンジリボン運動（子ども虐待防止）への参加、「家庭の日」協力事業所への登録など次世代育成に関する取組も行っている。

## 《グッドプラクティス賞》



### ●日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社

#### ・ダイバーシティの推進をめざして

アメリカ本部におけるダイバーシティの推進方針を受けて、日本では女性の活躍を推進している。

このため、女性の職域拡大や柔軟な働き方の導入に取り組んでおり、今年新たに女性がいきいきと活躍できる環境づくりを進めるためのワーキンググループを立候補制でメンバーを集め、女性5人、男性2人で結成した。人材の多様性を重視し、個々の違いを強みとして尊重し、能力を最大限発揮できる職場風土の醸成を目指して活動している。

#### ・職域の拡大と女性の管理職登用

女性社員の増員を目指している。現在技術系の女性社員は、生産技術部門2人と開発部門1人、品質分析部門2人であり、開発部門の女性はインターンシップとして受け入れたのち社員登用した。

社員の目標管理、キャリアについて公式に上司と話合う機会が設けられ、自律的なキャリアアップを推奨し、その実現を支援している。また、社内の空きポジションは要件を満たせば誰でも応募できることにより、就業と自律的なキャリアアップの機会を拡大させている。

女性社員15人中、5人が専門職であり、今後は後継者養成計画に基づき、ジョブローテーション等も実施し、管理職への養成と登用を目指すこととしている。

#### ・働きやすい職場環境の実現に向けて

裁量労働制、フレックスタイム制、在宅勤務など柔軟な労働時間制度を導入している。また、週1回のノー残業デーの実施、時間外労働の削減などに会社をあげて取り組んでいる。また、各部署で休暇予定カレンダーの活用や取得状況の「見える化」を行い、有給休暇取得促進にも積極的に取り組んでいる。就業環境やハラスメントに関する調査、従業員意識調査を実施し、問題点の把握、アクションプランへとつなげ、より働きやすい職場環境の実現に努めている。

## 《グッドプラクティス賞》

### ●国立大学法人 三重大学



#### ・男女共同参画への推進

平成 20 年に「三重大学男女共同参画宣言」を行うとともに各部局長等で構成する「男女共同参画推進委員会」を設置し、全学的な取組として推進している。また、23 年に大学内の男女共同参画を推進するための組織として「男女共同参画推進室」を設置し、専任の職員を配置して取組を進めている。

また、大学の経営に関する重要な事項を審議する機関として設置されている経営協議会の外部委員に占める女性比率が 22.2%（国立大学の平均 11.2%）と高く、学内役職者で構成する重要事項を審議する機関における女性比率が 8.0%と国立大学平均（3.9%）を上回っているなど、大学運営に女性の視点を取り入れるよう取り組んでいる。

#### ・女性の能力活用、管理職登用

大学教員に占める女性比率は 14.6%と国立大学の平均（13.6%）を上回っており、事務系職員はここ数年、男女同数を採用している。

ダイバーシティの推進を重視し、トップの姿勢に基づく改革が進んでおり、国立大学としては数少ない女性理事の登用や女性教員のいなかった工学部への女性教員の採用など、女性の能力活用の取組を推進している。

#### ・働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの推進

金曜日は「一斉定時退庁日」としており、また、「事務系職員時間外勤務削減対策」として、残業が必要な場合は文書を提出するなどして、所定外労働の削減に取り組んでいる。

育児休業期間は 3 年までと定められており、男性の育児休業取得も 3 人の実績がある。（4 カ月、1 カ月、15 日）。

また、短時間勤務は 9 歳まで適用され、取得者実績は、看護師 26 人、事務 1 人、薬剤師 1 人となっている。学内の附属病院に院内保育園や学童保育室が設置されている。

## 《選考委員会奨励賞》

### ●株式会社 マスヤグループ本社



#### ・女性の積極的登用

女性比率は 47.1%と高く、グループ本社として女性を積極的に採用、登用することで、他のグループ各社に影響を与えている。

国の男女共同参画基本計画で、2020 年までに指導的な立場の女性比率を 30%以上にすると目標を受け、グループ会社の女性役員を本社の部長に登用し、役員を除く管理職 3 人のうち女性は 2 人で、部長（リーダー）に男女 1 人ずつ、課長（リーダー補佐）に女性 1 人を配属している。

#### ○所定外労働の削減で働きやすく働きがいのある職場づくり

女性の部長と課長が中心となって、残業時間の削減に向けて、個々の担当者と事業の実施方法等の見直しを行った。手作業で行っていた仕事のシステム化、また、社員の意識改革等を進めた結果、平成 24 度には前年より月平均 1 人あたり 15.5 時間削減され、全社員では 749.45 時間の残業時間削減につながった。