

働きやすい職場をめざして

男女がいきいきと働いている企業



三重県では、働き方を見直し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けて積極的に取り組む企業等を応援しています。



認証制度

三重県の頭文字「み」をモチーフに、下部の楕円は職場をあらわし、男女がいきいきと元気に働く姿を描いています



表彰制度

「コンセプト」のびのびと働こう
それぞれが自分の持つ能力を發揮して花を咲かせてほしい

三重県

「男女がいきいきと働いている企業」認証・表彰制度

三重県では、男女がともに働きやすい職場環境づくりを目的に、休暇の取得促進や残業時間の削減に取り組んだり、育児や介護をしながら働き続けられる職場づくりや男女が能力を発揮できる職場づくりなどを積極的に推進する企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として認証さらには表彰する制度を実施しています。

これらの制度は、「働きやすい職場づくり」に積極的に取り組まれている企業等を広く募集し、優れた取組事例を紹介することで、男性も女性もともに働きやすい職場づくりを広めようとするものです。

※例えば、次のような取組を進めている企業等が対象です。

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)

- 仕事もプライベートも大切にできる！
- 一人ひとりのライフスタイルを大切にできる！

次世代育成支援

- 子どもを産み育てるのが楽しくなる会社！
- 出産しても子育てしながら働き続けられる環境整備をしている！

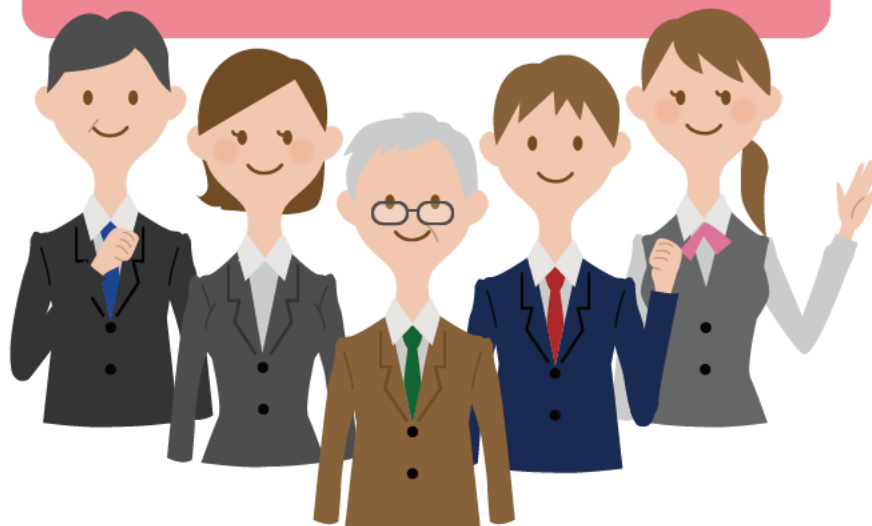


認証企業
シンボルマーク

働きやすい 職場をめざして



表彰企業
シンボルマーク



誰もが能力を発揮できる職場

- 男女ともに能力を十分に発揮できる！
- 意欲のある人にチャンスがある！

社会貢献

- 地域社会との交流を推進している！
- 地域活動を支援している！

◎認証企業・表彰企業になると…

(優遇措置等)

- (1) 県のホームページ、広報誌等により認証・表彰企業の取組を紹介します。
(社会的な信頼性の向上、優秀な人材の確保が期待されます。)
- (2) 認証・表彰企業であることを意味するそれぞれのシンボルマークを提供します。
(名刺やパンフレット等に活用することにより、企業のイメージアップ等が期待されます。)
- (3) 取組の推進に参考となる資料・情報を提供します。
- (4) 求人情報に認証・表彰企業である旨を記載することで、企業のイメージアップにつながります。
- (5) 公共工事の総合評価方式の評価項目の一つ(「男女共同参画」の観点)として、一定の期間加点対象となります。また、物件関係における概ね ア 清掃業務 イ 警備業務 ウ 情報システムの調達、保守管理等の業務等について、総合評価一般競争入札の評価項目の一つ(「男女共同参画」の観点)として、一定の期間加点対象となります。(但し、設計金額によります。)
- (6) 認証企業のさらなる取組を推進するために、株式会社商工組合中央金庫(商工中金)と県が連携して創設した「三重県男女がいきいきと働いている企業応援貸付」が利用できます。
(注意:商工中金での審査があります。)

～ 認証から表彰までの取組フロー図 ～

* 知事表彰受賞を目指す企業等は、認証制度に応募を行い、県の審査を受け、認証制度に登録される必要があります。

認証制度登録企業 (認証企業) 募集(4～6月)

募集の詳細はP3に記載しています。

県等で
調査・審査



認証企業 決定

(10月1日予定)



当該年度に応募があり、審査の結果、認証制度に登録された企業等(認証企業)の中から、特に意欲的な取組を行っている企業等を表彰候補として訪問インタビュー調査を実施し、選考委員会における審査を行います。



知事表彰企業 決定



Ⅰ 認証制度

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、次世代育成支援、男女の雇用均等や女性の活躍支援（ポジティブ・アクション）などを積極的に推進する企業等を認証します。

認証基準

- ・ 就業規則を定め、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の関係法令を遵守している。
- ・ 別に定める調査票の取組項目等において、**県の定める基準(点数)以上**である。

調査票各項目の合計127点満点中、中小企業(相当)は40点以上、大企業(相当)は60点以上が認証の目安となります。項目ごとに添付された取組(実績)が確認できる書面のほか、訪問による聴取調査等が必要な場合は、その調査等で得られた結果などを総合的に勘案して、県で審査を行い、認証企業を決定します。

認証期間

認証日から原則2年半とします。

ただし、認証の翌年度に所定様式により、取組状況の報告をしていただきます。

募集期間

平成27年度の募集期間は、4月1日(水)から6月19日(金)17時(必着)とします。

- * 認証制度登録企業の募集は1年度に1回です。
- * 応募方法は直接持参もしくは郵送とし、応募期限までに**必着**とします。

提出書類 以下の書類について **各2部(1部は写しで可)** ご提出ください。

- ・ 認証申請書
- ・ 認証申請内容確認調査票
- ・ 認証申請内容確認調査票の調査項目の取組・実績について確認できる関係書面
- ・ 就業規則の写し(提出日以前に施行されており、労働基準監督署に届出(受付印押印)済みのもの)

応募対象企業等

県内に本店又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する**法人**(国及び地方公共団体を除く)が対象です。

- * 法人登録されている企業、財団・社団法人、医療・社会福祉法人、特定非営利活動法人等です。営利、非営利は問いません。
- * 主たる事務所とは、人事・労務管理等を独自に実施している事務所(事業所)をいい、下記1~4の要件を満たすことを条件とします。

- 1 従業員の採用について、本社から事務所(事業所)に地元採用などの権限が委ねられていること。
- 2 事務所(事業所)内の従業員の人事異動や昇任(昇格)について、裁量権があること。(最終決定権は本社であっても、事務所(事業所)として提案をする仕組みがある)
- 3 事務所(事業所)の所在地を管轄する労働基準監督署に就業規則を届け出ていること。
- 4 事務所(事業所)の就業規則について、事務所(事業所)の代表と従業員代表との話し合いにより変更が可能なこと。

なお、調査票の各項目については、主たる事務所(事業所)としての取組や実績に基づき記入してください。

また、申請時には、1から4を確認できる書類も添付してください。

要件

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守しており、働き方を見直し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けて積極的に取り組んでいることが要件です。

「男女がいきいきと働いている企業」認証制度基準の一部

* 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守している
* 働きやすい職場環境づくり
・ 所定外労働の削減のための工夫を行っている
・ 年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている
・ フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な労働時間制度がある
・ 従業員の意見や要望を聞いたり、実態を把握するための機会を設けている
* 「仕事」と「家庭」が両立できる職場環境づくり
・ 産前・産後休業期間が法律(14週間)を上回っている
・ 介護休業の期間が法律(93日)を上回っている
・ 看護休暇の対象者を小学校就学後又は、休暇日数を1人あたり5日超に拡大している
・ 男性の育児休業取得を推進している
* 女性の能力活用・男女共同参画
・ 企業の経営方針等に女性の活用や女性の採用にあたっての女性比率の目標を掲げている
・ 女性の管理職数が増加している
・ 今まで女性が少なかった職務・部署への女性の配置に積極的に取り組んでいる
・ 能力を発揮するための社員の知識・資格取得を支援する資格取得費用の補助、資格手当、資格受験に利用できる休暇制度等がある

* 女性のみを対象または女性優遇の取組は、男性労働者と比較して相当程度少ない場合(雇用管理区分ごとにも女性労働者の割合が4割を下回っている状況)に限ること。

三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証制度要綱抜粋

(認証要件)

第3条 知事は、次の要件をすべて満たす企業を「男女がいきいきと働いている企業」として認証するものとする。

(1) 次に掲げるいずれかの項目について制度化や取組を行っていること

- ア 男女が共に働きやすい職場環境づくりに向けた取組
- イ 仕事と家庭生活の両立支援づくりに向けた取組
- ウ 女性の能力活用に向けた取組

(2) 法令に違反する重大な事実がないこと

(申請)

第4条 前条の認証を受けようとする企業(以下「申請者」という。)は、「男女がいきいきと働いている企業」認証申請書(様式第1号)、調査票及び認証基準を満たしていると証明される資料を知事が定める期間内に提出するものとする。

詳細については、下記アドレスでご確認ください。

<http://www.oshigoto.pref.mie.lg.jp/work/lively/ninsyou.html>

お問い合わせ・提出先

三重県雇用経済部雇用対策課勤労福祉班

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

TEL 059-224-2454

FAX 059-224-2455

e-mail koyou@pref.mie.jp

認 証 企 業 一 覧

●平成26年度認証（受付順：○印は表彰企業）

株式会社村田組 【尾鷲市：建設業】	株式会社イレクト伊勢 【伊勢市：建設業】	大同建設工業株式会社 【伊賀市：建設業】	社会福祉法人斎宮会 【多気町：医療・福祉】
株式会社院南組 【菟野町：建設業】	株式会社佐南組 【津市：建設業】	株式会社松本組 【松阪市：建設業】	河建興業株式会社 【四日市市：建設業】
新陽工業株式会社 【四日市市：建設業】	株式会社佐和組 【鈴鹿市：建設業】	株式会社前田組 【伊勢市：建設業】	有限会社三重建装 【伊賀市：建設業】
株式会社大道建設 【名張市：建設業】	東海住電精密株式会社 【菟野町：製造業】	株式会社尾鍋組 【松阪市：建設業】	株式会社ヤマタケ 【名張市：建設業】
宇野重工株式会社 【松阪市：建設業】	○株式会社三重銀行 【四日市市：金融業】	○株式会社広山建設 【津市：建設業】	一般財団法人食品分析開発センター-SUNATEC 【四日市市：学術・開発研究機関】
株式会社ナガサクコンサルタント 【松阪市：技術サービス業】	株式会社服部組 【菟野町：建設業】	南和建设株式会社 【南伊勢町：建設業】	株式会社伊藤工務店 【伊勢市：建設業】
株式会社紀南組 【尾鷲市：建設業】	株式会社大栄建設 【津市：建設業】	天元工業株式会社 【桑名市：建設業】	大西建設工業有限会社 【志摩市：建設業】
株式会社森田建設 【伊勢市：建設業】	○株式会社第三銀行 【松阪市：金融業】	株式会社ジオ 【伊勢市：技術サービス業】	伊勢土建工業株式会社 【桑名市：建設業】
株式会社廣嶋組 【伊賀市：建設業】	上野舗装株式会社 【伊賀市：建設業】	株式会社大栄 【伊賀市：建設業】	松岡建設株式会社 【川越町：建設業】
奥建設株式会社 【伊賀市：建設業】	株式会社富士建設 【伊勢市：建設業】	下建設株式会社 【伊勢市：建設業】	株式会社三扇 【亀山市：建設業】
西出建設株式会社 【四日市市：建設業】	浜口土木株式会社 【伊勢市：建設業】	住友電装株式会社 【四日市市：製造業】	日本工業株式会社 【伊勢市：建設業】
高砂建設株式会社 【四日市市：建設業】	東海土建株式会社 【津市：建設業】	株式会社平野組 【紀北町：建設業】	勢州建設株式会社 【鈴鹿市：建設業】
株式会社福田豊工務店 【伊賀市：建設業】	勢和建设株式会社 【津市：建設業】	シンフォニアエンジニアリング株式会社 【伊勢市：建設業】	株式会社アイ・シー・エス 【伊勢市：技術サービス業】
山岸建設株式会社 【紀北町：建設業】	有限会社磯部組 【鈴鹿市：建設業】	株式会社佑成産業 【玉城町：建設業】	株式会社大進 【鳥羽市：建設業】
西口建工株式会社 【鈴鹿市：建設業】	株式会社中村組 【尾鷲市：建設業】	朝日土木株式会社 【四日市市：建設業】	株式会社森組 【伊勢市：建設業】
日本土建株式会社 【津市：建設業】	○日本土木工業株式会社 【御浜町：建設業】	株式会社谷口組 【大紀町：建設業】	大達建設株式会社 【大紀町：建設業】
中井土木株式会社 【松阪市：建設業】	株式会社前川組 【紀北町：建設業】	南建工業株式会社 【南伊勢町：建設業】	
カネセ建設株式会社 【大台町：建設業】	有限会社南勢建築設計 【伊勢市：技術サービス業】	株式会社サンエイ工務店 【四日市市：建設業】	
株式会社中井組 【松阪市：建設業】	株式会社西山組 【伊勢市：建設業】	七宝建設株式会社 【尾鷲市：建設業】	
株式会社西城組 【鈴鹿市：建設業】	株式会社三重新成コンサルタント 【津市：技術サービス業】	衣笠土木有限会社 【鈴鹿市：建設業】	

II 表彰制度

当該年度の認証制度へ申請を行い、同年度の認証制度に登録された企業等(認証企業)のうち、特に意欲的な取組を行っている企業を県が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、「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(委員下表)により審査を経て表彰企業が決定されます。



これまでの知事表彰企業 (◎はベストプラクティス賞 ○はグッドプラクティス賞 ・は選考委員会奨励賞)

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地			
H14 (2002)	◎三重県鉄タクシー 株式会社	旅客自動車運送業	松阪市	H21 (2009)	◎井村屋製菓 株式会社 現 (井村屋グループ(株) 井村屋㈱ 井村屋シーズニング㈱)	菓子食品の 製造販売	津市			
	◎株式会社 宮川スプリング製作所	精密小物バネ製造	大台町							
H15 (2003)	◎株式会社 ほくせい	葬祭業	桑名市					○日本土木工業 株式会社	建設業	御浜町
	◎パナソニックモータ松阪 株式会社	モータ製造	松阪市		○株式会社 モビリティランド 鈴鹿サーキット	サービス業	鈴鹿市			
H16 (2004)	◎伊藤印刷 株式会社	総合印刷	津市		・株式会社 前野建築設計	1級建築士事務所	津市			
	◎中外医薬生産 株式会社	医薬品製造販売業	伊賀市					・株式会社 光機械製作所	工作機械製造業	津市
	◎株式会社 教育サプライ	学習塾	四日市市					・株式会社 丸八土建	建設業	大台町
H17 (2005)	◎株式会社 イムテス	臨床・環境検査	伊勢市		H22 (2010)	・財団法人 食品分析開発 センター SUNATEC	食品検査・分析	四日市市		
	◎スーパーサンシ 株式会社	食料品等小売業	四日市市						○株式会社 丸八土建	建設業
	◎株式会社 百五銀行	普通銀行業	津市		H23 (2011)	・株式会社 三重銀行	金融業	四日市市		
H18 (2006)	◎マックスバリュ中部 株式会社	各種商品小売業	松阪市	・株式会社 明和プラテック		測量業・建設コンサル タント業・補償コンサル タント業	明和町			
	◎サイバー・ネット・コミュニ ケーションズ 株式会社	インターネット アウトソーシング業	四日市市					◎株式会社 百五銀行	金融業	津市
	◎株式会社 第三銀行	銀行業	松阪市	◎マックスバリュ中部 株式会社	小売業	松阪市				
	・トリックス 株式会社	自動車部品製造業	津市	○JSR株式会社 四日市工場	製造業	四日市市				
H19 (2007)	・株式会社 アソシエード第一	建築業	四日市市	H24 (2012)	・シンフォニアエンジニアリング 株式会社	建設業	伊勢市			
	◎株式会社 小林薬局	調剤薬局	桑名市					○シンフォニアテクノロジー 株式会社伊勢製作所	製造業	伊勢市
	・有限会社 くらべ	高齢者介護事業	伊勢市							
	・志摩環境事業協業組合	一般廃棄物収集運搬・ 浄化槽維持管理等	志摩市	H25 (2013)	○日本キャボット・マイクロ エレクトロニクス 株式会社	製造業	津市			
	・万協製薬 株式会社	医薬品製造業	多気町		○国立大学法人 三重大学	国立大学法人	津市			
・株式会社 山本建材	総合建設業・ 廃棄物運搬処理等	志摩市	・株式会社 マスヤグループ本社		持株会社	伊勢市				
H20 (2008)	◎万協製薬 株式会社	医薬品製造業	多気町	H26 (2014)	◎株式会社 第三銀行	金融業	松阪市			
	・エスワイトラベル 株式会社	旅行業	四日市市		◎日本土木工業 株式会社	建設業	御浜町			
	・株式会社 三交タクシー	旅客自動車運送事業	津市		○株式会社 三重銀行	金融業	四日市市			
	・日本土木工業 株式会社	建設業	御浜町		・株式会社 広山建設	建設業	津市			

※表彰時点の情報です。

平成26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	三重県中小企業レディース中央会	前田 朝子
(株)wiwiw	山極 清子	連合三重	金森美智子
南山大学	水落 正明	三重県男女共同参画センター	石垣 弘美
(株)百五銀行	田中 秀人		《順不同・敬称略》

平成26年度 表彰企業の取組紹介



平成26年度の知事表彰企業は、平成26年度「男女がいきいきと働いている企業」認証制度に登録された企業76社の中から選考され、次の4社（ベストプラクティス2社、グッドプラクティス賞1社、選考委員会奨励賞1社）が選ばれました。

◀知事表彰式を実施【平成26年11月14日（金）】
（四日市ドームにて）

ベストプラクティス賞



株式会社 第三銀行

所在地 松阪市京町510番地
業種 金融業
従業員数 2,079人



ポジティブアクションの推進

ポジティブアクション推進プロジェクト「L a d y G o !」を設置し、女性の管理職登用、職域拡大、職場環境風土の改善に取り組んでいる。女性の支店長を配置するほか、営業部門等、今まで女性が少なかった職務・部署へ積極的に配置し、細やかな教育・指導等によりキャリア形成を応援するなど、女性が活躍できる職場づくりを推進している。

働きやすい職場環境づくり

有給休暇について、取得計画表の作成や、半日単位での取得を可能にするなど、取得推進を行っている。その他バースディ休暇、メモリアル休暇、ワークライフバランス休暇等を導入し、社員が利用しやすい制度整備に努めている。

また社内LANを活用し、ノー残業デーや定時退行日の徹底等、所定外労働の削減を図るほか、「子育て応援！ハンドブック」を掲載し、育児・介護等各制度をわかりやすく紹介、働きやすい職場づくりを行っている。

ベストプラクティス賞



日本土木工業株式会社

所在地 南牟婁郡御浜町大字引作141番地52
業種 建設業
従業員数 20人

女性社員の育成と能力活用

工事部をはじめ、すべての部署において女性を配置し、女性の採用についても積極的に対応している。また常務取締役などに女性を配置するほか、経理部門の女性管理職を誕生させるなど、女性の活躍を推進している。

社員の能力開発

社員の資格取得にかかる受験料や出張費等すべてを会社負担とし、資格取得者に対しては、技術手当を支給するなど、充実した支援を行っている。また、中学生・高校生を対象に職業体験を実施するほか、障がい者の就労活動支援を行い、地域学生との交流の機会を設けるなど、社会貢献活動を行っている。

子育て支援の充実

毎月社内報を作成し、社員全員に育児休業等各制度についてわかりやすく周知するとともに、育児休業の一部有給化やこども手当の支給により、男性社員の育児休業取得率も向上させている。また、子育てキャンペーンとして育児休業アンケートを社員と配偶者に実施、回答者に対して紙おむつ・粉ミルクを贈呈するなど、子育てしやすい環境づくりに努めている。



グッドプラクティス賞



株式会社 三重銀行

所在地 四日市市西新地7番8号
業種 金融業
従業員数 1,781人



女性の能力活用

従業員に占める女性社員の比率が高く、各部署に女性が配属されている。今まで女性が少なかった融資課への配属にも力を入れており、女性管理職の登用も積極的に進められている。

働きやすい職場環境づくり

各自による毎月2回以上の「ノー残業デー」の実施や、管理職によるタイムマネジメントにより、時間外労働の削減に努めている。有給休暇取得推進のため、時間単位での取得を可能とするほか、シーズン休暇、地域貢献活動休暇等の制度を設けている。また「わくわく子育てサポートプラン」を制定し、最長3年間取得できる育児休業等、各制度の充実を図っているほか、出産・育児相談窓口を設置するなど、制度利用のサポートも行っている。

人材育成支援

人材育成を目的とした研修が充実しており、年1回「進路面接・若手面談」等を実施、個人の職場環境や労働条件等の要望の聴き取りを行っている。また定期的に保健師による職場巡視を行っており、メンタルヘルスサポートなど社員の健康への配慮を行っている。

選考委員会奨励賞



株式会社 広山建設

所在地 津市美杉町太郎生1804番地
業種 建設業
従業員数 17人

仕事と家庭の両立支援

定期的に就業規則の見直しが行われており、産前・産後休暇、看護休暇、育児・介護休業等において法定を上回る制度が整備されている。男性社員の育児・介護休業取得者がいるなど、制度を利用しやすい環境が形成されている。

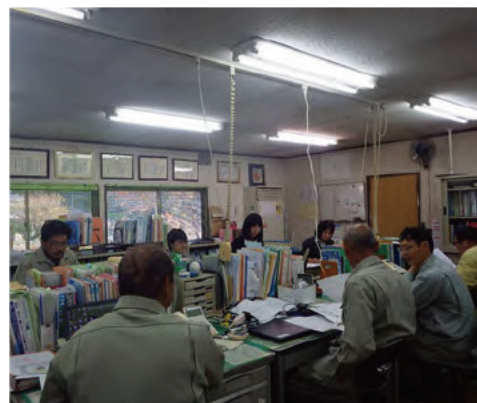
働きやすく働きがいのある職場

非正規社員から正規社員への登用制度があり、女性の正規社員への登用実績もみられる。所定外労働はほとんどなく、有給休暇についても半日・時間単位での取得を可能とし、ポスター等で啓発するなど、取得促進に努めている。また短時間勤務、在宅勤務規程など、柔軟な勤務制度が整備されている。

女性の能力開発

女性社員全員が土木施工管理技士の資格を取得し、現場のサポート的役割を果たしている。

女性でも扱いやすい新しい器具等を積極的に導入するほか、各研修にも積極的に参加させるなど、女性の能力開発に尽力している。



これまでの表彰企業の取組紹介

(取組内容は受賞時、従業員数は平成27年1月1日現在)

平成25年度 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

所在地 伊勢市竹ヶ鼻町100番地
業種 製造業
従業員数 1,320人

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。

受賞後の取組/メッセージ

受賞後も、ご夫婦で在籍されている方の転勤に伴い、配偶者と一緒に同事業場に転勤することが可能となった事例がありました。また、配偶者が出産の時に賃金補償のある特別休暇を取得する人が増え、当休暇の取得が定着し、周りの理解も広まってきました。



平成25年度 グッドプラクティス賞



株式会社 山下組

所在地 志摩市志摩町和具799番地2
業種 建設業
従業員数 40人



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。

受賞後の取組/メッセージ

知事表彰を頂いた以降、子育て中の女性を事務員として採用し、一生働けるやりがいのある仕事として頑張ってもらえるように、仕事に子育てにとワークライフバランスを重視した働き方をしてもらっております。

平成25年度 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

所在地 津市芸濃町北神山1287-19
業種 製造業
従業員数 164人

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し合う機会が設けられ、自立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、就業と自立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。

受賞後の取組/メッセージ

ワーキンググループは活動を広げ、社員向けヨガクラスや社員の子供を会社へ招待して職場体験できるイベントを開催しました。また、女性管理職登用に向けての計画の策定や有休奨励日設定でWLBの拡充にも力を入れています。



平成25年度 グッドプラクティス賞



国立大学法人 三重大学

所在地 津市栗真町屋町1577番地
業種 国立大学法人
従業員数 1,647人



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、平成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、短時間勤務は子どもが9歳になるまで適用され、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。

受賞後の取組/メッセージ

「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を刊行し、「ファザーリング全国フォーラムinみえ」等に参加し、「女性の活躍推進三重県会議」に加入するなど男女共同参画推進活動に積極的に取り組んでいます。

平成25年度 選考委員会奨励賞



株式会社 マスヤグループ本社

所在地 伊勢市小俣町相合1306番地
業種 グループ持株会社
従業員数 19人

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年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。

受賞後の取組／メッセージ

朝礼の内容を工夫し、平成26年7月から「理念トーク朝礼」を行っています。経営理念を深く理解するための「理念トーク集」を用い、朝礼当番が本文の朗読をした後、小グループで意見交換をします。対話の中で、いろいろな考え方があることを知り、お互いを理解しあう機会にもなっています。

平成24年度 ベストプラクティス賞



株式会社 百五銀行

所在地 津市岩田21番27号
業種 金融業
従業員数 2,513人



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。

受賞後の取組／メッセージ

平成26年度より女性社員のさらなる活躍に向け、職域拡大や仕事の関わり方、今後のキャリアアップ形成を考える機会として、「女性向け法人融資基礎研修」や「女性キャリアアップ研修」などを行っています。

平成24年度 選考委員会奨励賞

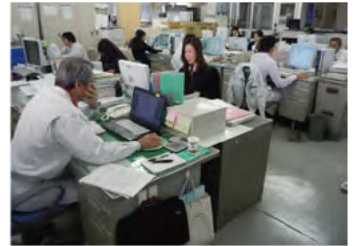


シンフォニアエンジニアリング株式会社

所在地 伊勢市竹ヶ鼻町99番地96
業種 建設業
従業員数 399人

「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日まで積み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。

受賞後の取組/メッセージ

平成26年4月に育児短時間勤務の対象期間が小学校3年生修了の3月末から小学校卒業までと法を上回る期間となり、子育て世代にとって更に働き続けやすくなりました。また制度を周知し利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

平成23年度 グッドプラクティス賞



株式会社 丸八土建

所在地 多岐郡大台町江馬668番地の1
業種 建設業
従業員数 18人



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。

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。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。

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。

受賞後の取組/メッセージ

社員意識調査とともに職場環境の改善提案を募集し、優秀な改善提案について表彰を行うなど、社員の声を活かす職場づくりに取り組んでいます。毎年恒例となった家族交流会では、子の看護休暇等の社内制度を従業員本人だけでなく家族にも知ってもらう場となっています。

平成23年度 選考委員会奨励賞



株式会社 明和プラテック

所在地 多岐郡明和町大字斎宮3576番地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 32人

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。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

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同時に、代替要員をその後も継続して雇用している。

受賞後の取組/メッセージ

二人目の出産に伴い平成25年に配偶者出産特別休暇を取得した男性社員2名が、その後も看護休暇などを利用し積極的に育児に参加しています。

男女問わず資格試験にチャレンジし、平成26年度は技術士一次試験に2名合格しました。

平成22年度 選考委員会奨励賞



一般財団法人 食品分析開発センター SUNATEC(サナテック)

所在地 四日市市赤堀新町9番5号
業種 食品検査・分析
従業員数 112人



女性の能力を活用

機会均等の姿勢を保ち、性別にこだわることなく募集、採用を実施してきた結果、女性が全職員数(非正規雇用を含む)の80%超となった。すべての部門に女性職員を配置しており、女性正規職員の80%は検査部門に所属している。女性の平均勤続年数は、まだ約4年と短いので管理職への登用はあまり進んでいないものの昨年度2人、本年度2人を管理職へ登用しており、部門リーダーにおいては、61.5%が女性である。退職した職員の再雇用を進める「ジョブリターン制度」を設け、出産や介護、配偶者の転勤等で離職した職員の職場復帰を進めることにより、女性のもつ能力やスキルを活用している。

働きやすい環境づくりのための工夫

「ワーク・ライフ・バランスプロジェクトチーム」を結成し、さまざまな改革を進めている。「ストック休暇」制度を設け、2年を経過して取得しなかった有給休暇を積み立て、必要に応じて療養や育児、介護、ボランティア活動などのために取得できるようにしている。過去3年で5人の職員が育児休業を取得しており、現在、取得率・復帰率100%であり制度が定着している。育児休業中の職員に対して、職務に関する情報、育児や保育所に関する情報も提供するほか、必要に応じて「休業中能力アップコース」講習を実施し、円滑な職場復帰を支援している。

受賞後の取組/メッセージ

お子様を育てながら職員が安心して働けることができ、また預ける職員だけでなく、ほかの職員も子どもたちの姿を近くで目にする中で、子育て中の職員に対する理解が深まり、すべての職員にとって仕事と家庭を両立しやすい環境になることを目指し、企業内託児所を2015年1月に開所いたしました。

III 参 考

働き方改革(WLB)を進めていくために、 自社の現状と課題を把握しましょう。

働き方改革(WLB)を進めていくためには、改革に向けた姿勢を示すことが必要です。そのために経営者や管理職の方は、従業員を対象に次のチェックを行い、同時に自社の課題を整理しましょう。

CHECK!!

企業風土チェック

企業全体の風土や現状を把握します。従業員が仕事や各部署について、現在どのように考えているのかを改めて認識しましょう。

企業風土チェックシート

当てはまると思うものをチェックして、従業員が自分の企業を、仕事を、他の従業員のことをどのように考えているかを改めて確認してみましょう。

項目	チェック
① 学歴や年齢・性別に関係なく、個人の能力を評価している。	<input type="checkbox"/>
② 職場には従業員同士の一体感がある。	<input type="checkbox"/>
③ 従業員の意見を聞くことがよくある、または仕組みがある。	<input type="checkbox"/>
④ 育児休暇・休業や介護休暇・休業を取得した従業員がいる。	<input type="checkbox"/>
⑤ 年次有給休暇が取りやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/>
⑥ 職場では従業員がお互いの仕事内容をよく理解している。	<input type="checkbox"/>
⑦ 従業員同士のコミュニケーションが活発である。	<input type="checkbox"/>
⑧ 従業員同士に助け合おうとする雰囲気がある。	<input type="checkbox"/>
⑨ 残業を減らそうとしている。	<input type="checkbox"/>
⑩ 職場には業務を見直す雰囲気、あるいは仕組みがある。	<input type="checkbox"/>

該当項目 1~3個 働き方改革(WLB)を進める企業風土がやや弱いようです。従業員との話し合いやニーズの把握など、風通しのよい組織づくりから始めましょう。

該当項目 4~6個 働き方改革(WLB)を進める企業風土はできつつあるようです。具体的な働き方改革の取り組みを積極的に進めていきましょう。

該当項目 7個以上 働き方改革(WLB)を進める企業風土は十分できているようです。これまでの取り組みを振り返り、さらに効果的な取り組みを検討・実施していきましょう。

三重の
働き方
改革

企業でのワークライフ・バランス

三重の働き方改革HPはこちらからご確認ください。.....
<http://www.oshigoto.pref.mie.lg.jp/wlb/>

「男女がいきいきと働いている企業」
認証・表彰制度広報誌



平成 27 年 3 月
三重県雇用経済部雇用対策課
〒514-8570 三重県津市広明町 13 番地
TEL 059-224-2454 FAX 059-224-2455
e-mail koyou@pref.mie.jp