

平成29年度
均等・両立推進企業表彰

**受賞企業の
取組事例集**

はじめに

我が国では、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備することが求められており、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要です。

「均等・両立推進企業表彰」は、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資することを目的としています。

女性の活躍推進は、政府の最重要政策の1つと位置づけられ、成長戦略の一環として取組が進められており、平成28年4月の女性活躍推進法の全面施行から1年以上が経過し、企業による女性活躍推進に対する機運は確実に高まっています。女性のキャリア形成や男性の家庭参加を阻む原因となっている長時間労働を是正するとともに柔軟な働き方を導入することにより、労働者が仕事と家庭生活を両立しながら、自分にあった働き方を選択して自らキャリアを設計できるよう、社会の発想や制度を大きく転換する必要があります。

このような中、仕事も家庭も両立したいという意欲のある労働者は少なくありませんが、いまだに育児と仕事との両立が困難であり、出産を機とする退職や、介護を理由に離職するケースも依然として一定数あるのが現状です。また、第4次男女共同参画基本計画における「民間企業の課長相当職に占める女性割合を平成32年までに15%とすること」等の目標の達成に向けて、今後ますます企業の女性活躍推進への取組を進めていくことが重要です。

一億総活躍社会の実現に向けて、企業がこれらの女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランスの実現など雇用環境の整備等に取り組むことは、労働力の確保や人材の定着など企業にも大きなメリットがあり、企業にとっても重要な経営戦略の一つとなります。

本冊子は、平成29年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業の取組事例をまとめたものです。均等推進企業部門受賞企業1社においては「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」を、ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業4社においては「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を紹介しています。

ぜひ、これらの取組を参考にいただき、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を進めていただければ幸いです。

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課
職業生活両立課

Contents

はじめに

P.1 平成29年度 均等・両立推進企業表彰
表彰検討委員会座長 講評

P.2 平成29年度 均等・両立推進企業表彰
表彰式・シンポジウム開催報告

平成29年度

均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣優良賞受賞企業の 取組事例集

厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門

P.3 株式会社 竹中工務店(大阪府)

厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門

P.5 伊藤忠商事株式会社(東京都)

P.7 小田急電鉄株式会社(東京都)

P.9 株式会社東邦銀行(福島県)

P.11 日本ガイシ株式会社(愛知県)

平成29年度 均等・両立推進企業表彰

平成29年度 均等・両立推進企業表彰 表彰検討委員会座長
坂爪 洋美 (法政大学 キャリアデザイン学部 教授)

表彰検討 委員会 座長講評

平成28年4月に女性活躍推進法が施行されたことにより、企業による女性活躍推進に対する気運が更に高まったと同時に、企業の取組の幅や工夫も一層広がってきています。また、ワークライフ・バランスという観点からも、男女ともに育児・介護に代表される仕事以外の生活部分の在り方を考え、どのように自らの職業生活を構築していくか、どのように企業に貢献していくかということを考えられるような両立支援策が企業の中にずいぶん浸透してきたと感じています。

本表彰には「均等推進企業部門」と「ファミリー・フレンドリー企業部門」という、2つの部門があります。表彰自体は独立していますが、「女性活躍推進」という観点からは、この2つの部門は両輪を担っていると捉えることができます。両立支援制度がなければ、女性の就業継続は困難を極め、結果として「管理職になる」、「自分の専門的な知識を発揮する」といった、会社の中で活躍の場を広げていくことが非常に困難になります。一方、就業継続が可能であっても、職場で自分の能力を発揮できるかという点についてはまた別のハードルがあります。持っている力をその時の状況に応じて、100%発揮することができなければ、個人にとっても企業にとっても、非常にもったいない状況にあるといえます。

今年度の「均等推進企業部門」に関しては、応募されたいずれの企業も会社の置かれた状況や市場環境を踏まえ、現状を考慮した中で、その会社にフィットした取組を実行されている点が非常に印象的でした。受賞企業においては、トップの明確な方針が提示された上で、技術系という非常にハードルが高い職域に対して、採用拡大、管理職登用の機会拡充、そして管理職になるために必要な研修・育成機会を提供しています。活躍できる女性が継続的に生まれてくる取組をしていたことが非常に印象的であり、成果も上げている点を高く評価しました。

一方、「ファミリー・フレンドリー企業部門」に関しては、育児・介護に関する自社の取組を、従業員がより利用しやすいように工夫をしている企業が多く、就業継続しやすい組織風土を醸成する等の環境整備に取り組んでいる会社も多くありました。受賞企業においては、育児休業や介護休業の分割取得の促進等、細やかなニーズに対応しつつ、一方で早期復職支援等、育児をしながら働くことに対して後押ししていることや、一般的に両立が難しいと言われる現業職の従業員の現場復帰や就業継続を可能にする制度を導入するだけでなく、現在の仕事の在り方を変えるといった幅広い取組をしていたこと等が印象的でした。また、個別支援という形で、これまでの自社の取組を踏まえ、個々のニーズに対して更なる取組をしていることも高く評価しました。

受賞企業の取組は、他社にとって非常に参考になるものばかりです。一方、「自分の会社にはできない」と感じる企業の中にはいらっしゃるかもしれませんが、受賞企業の取組を自社に合せるとすれば、「この取組のエッセンスとして何を抽出できるか」という観点からも、受賞企業の取組を見て頂きたいと思えます。各社の施策は決して目新しいものではなく、きちんと当たり前のことを成果につなげていくという部分で強さがあり、そのような面も皆様の参考になると考えています。多くの会社で女性の活躍推進は、可能な取組であると考えています。女性従業員だけでなく、全従業員が仕事と育児・介護等の仕事以外の生活と両立しながら、各自のキャリア形成ができる場をつくり、それらの取組を通じて企業の成果につながることを審査に関わった委員会のメンバーともども期待しています。

平成29年度 均等・両立推進企業表彰 表彰式・シンポジウム開催報告

「平成29年度 均等・両立推進企業表彰」表彰式を平成29年12月15日(金)、女性就業支援センター ホール(東京都港区)にて開催しました。表彰式に合わせて、「これからの女性活躍推進に向けて～働き方改革の視点から～」をテーマとして、表彰受賞企業全社の人事労務担当者をパネリストに迎え、パネルディスカッションを実施しました。



牧原秀樹厚生労働副大臣による主催者挨拶



坂爪洋美座長による講評



受賞企業の皆様



モデレーター松浦民恵氏



厚生労働大臣優良賞受賞企業によるパネルディスカッション

テーマ これからの女性活躍推進に向けて～働き方改革の視点から～

モデレーター 法政大学 キャリアデザイン学部 准教授 松浦 民恵氏

パネリスト 株式会社 竹中工務店 人事部 能力開発部長 川井 敏広氏

伊藤忠商事株式会社 人事・総務部 部長 垣見 俊之氏

小田急電鉄株式会社 人事部課長(ダイバーシティ推進・福利厚生・障がい者雇用) 山口 路子氏

株式会社東邦銀行 人事部 ダイバーシティ推進室 室長 戸田 満紀子氏

日本ガイシ株式会社 人事部労制グループ マネージャー 首藤 真木子氏

厚生労働大臣優良賞

均等推進企業部門

株式会社 竹中工務店 (総合建設業)

トップの明確な方針と全社を巻き込んだダイアログにより、職場の意識醸成に注力。技術系の女性従業員の採用、職域拡大に成功し、女性の管理職登用も積極的に推進



Profile

設立: 1899年
本社所在地: 大阪府大阪市
事業内容: 建築工事及び土木工事に関する請負、設計及び監理等
従業員数: 7,706人
(女性: 1,311人、男性6,395人)
(2017年4月1日現在)

取組の背景と経緯

株式会社 竹中工務店は、創立100年を超える歴史を持つ総合建設企業です。同社では、CSRビジョンとして『ステーキホルダーとの対話を深め、その思いを「まちづくり」を通してかたちにし、未来のサステナブル社会へつないでいきます。』を掲げ、建築というものの作りを通じた新たな価値の提供に向けて、多様な視点からの発想で進化し続けることが重要であると考えています。そのため、性別や国籍を問わず継続的に優秀かつ多様な人材の確保と活用を推進すべく、同社では、全従業員がその能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備と従業員の能力伸長を支援しています。

昭和63年に3名の女性総合職を採用して以来、毎年継続して女性総合職を採用しています。平成26年1月に「女性社員の活躍推進の視点から」というテーマで実施したステーキホルダーダイアログで明らかになった課題の解決に向けて、さまざまな施策の検討を開始しました。その後、平成26年4月に人事室内にダイバーシティ女性活躍推進グループ(現、ダイバーシティ推進グループ)を設置し、全国7か所にある本店・支店の人事・総務担当者の中からダイバーシティ推進担当を任命し、全国で各種施策を展開しています。

女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)のための具体的な取組内容

採用拡大

同社では、『新卒採用者に占める技術系従業員のうち、女性従業員の採用を15%以上』という目標を設定し、積極的に女性技術者の採用を進めています。

女子学生向けの採用パンフレットを作成するとともに、採用ホームページ内においても社内の各分野で活躍し、ロールモデルとなる女性従業員を積極的に紹介しています。その結果、技術系総合職に占める女性割合は12.4%(平成27年度)から22.7%(平成29年度)にまで増加しており、技術系の女性を多く採用することに成功しています。

職域拡大

平成22年度に、女性従業員のボリュームゾーンであった「専任職(職務の限定あり)」を管理職に登用できる「地域限定管理職制度」を導入し、女性従業員の活躍の場を拡大する取組を実施しました。また、女性の技術者が現場で働きやすいように職場環境を整備し、施工分野等へ女性従業員を積極的に配置しています。

この取組の結果、建築技術に従事する女性割合が3.4%(平成27年度)から3.7%(平成29年度)、設計に従事する女性割合が11.0%(平成27年度)から12.2%(平成29年度)、設備に従事する女性割合が4.2%(平成27年度)から5.0%(平成29年度)に上昇し、女性の活躍の場が着実に広がっています。

管理職登用

同社では、女性割合の低い課長職以上の候補者の母集団を確保するため、平成25年度から主任級の女性を対象に、選抜型育成研修である「女性リーダー育成研修(W-LEAP)」を開催しています。この研修は2か年で実施し、同期の受講生のネットワークを構築するだけでなく、過年度の受講生がメンターとして受講生をフォローすることで、タテのネットワークも構築できます。このことが、女性従業員が将来

受賞企業のコメント

この度は、「均等・両立推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞均等推進企業部門を頂きましたこと、厚く御礼申し上げます。また、男性中心の働き方であるというイメージが根強く残る建設業としては、初の同賞の受賞という事であり大変光栄に存じます。

弊社は、平成26年4月に専任部署として「ダイバーシティ女性活躍推進グループ(現:ダイバーシティ推進グループ)」を設置しました。女性活躍推進を中心に多様な人材の成長と活躍に向けて「対話」と「自分事化」を合言葉に、男女問わずプロとして社会と接し、誰もが自分の能力を遺憾なく発揮でき、笑顔でいきいき活躍できる職場環境の醸成を目指し取り組んでおります。先進性とアイデアに溢れた独自

のまちづくりを社会に提案していけるよう、今後も更なる職域拡大、成長に向けて取り組んで参ります。



人事室の皆様

のキャリアを考える上で、現状の課題点を整理する助けとなっています。これまでに、研修受講者50名のうち、16名が管理職へ昇格しました。その結果、課長クラスに占める女性割合が3.2%(平成27年度)から4.2%(平成29年度)まで増加しました。また、同社では、管理職に昇格した後も、社外の能力開発研修に積極的に派遣し、女性のキャリアアップを支援しています。

職場風土の改善

女性活躍推進に関するトップメッセージや、ダイバーシティをテーマとした役員・従業員の対話の様子を、社内報を通じて全社に発信しています。また、全従業員を対象にeラーニング「ダイバーシティ講座」を展開し、部下を育成する立場にあるライン長には「ダイバーシティライン長研修」を実施しています。この研修では、現場で実際に女性部下を持つライン長への取材をもとに作成したオリジナルの研修教材を用いることで、現場に即した内容でダイバーシティ推進に対する理解を深めるとともに、部下のキャリア形成をサポートするポイントを学ぶことができます。

さらに、若手女性従業員による疲労軽減ウェア「職人DARWIN小町」の開発や(一社)日本建設業連合会の「けんせつ小町工事チーム」への登録等、女性従業員が作業所(建設現場)で活躍できるような環境づくりを積極的に進めています。

取組にあたって苦労した点・課題

近年、建築を学ぶ女子学生の比率が高まっており、同社でも前述の通り、女性の技術系従業員を積極的に採用してきました。一方、特に建設作業所におい

ては、取引先も含めて一般的に男性が多く、働き方をはじめ、更衣室や休憩室等も男性仕様になっていることから、女性が働き続けることへの理解や、働きやすい環境の整備は十分ではありませんでした。このため、女性従業員が仕事と家庭の両立を図りながらキャリアを形成することに対して、取引先にも理解を促すとともに、女性にも配慮した作業所環境を構築することが課題となっています。

これらの課題に対して、全社的な生産性向上、働き方の見直しを通じた時間外労働の削減を図るとともに、女性が働きやすい作業所環境の整備のために、女性従業員の声を反映して作成した「女性が働きやすい作業所環境整備マニュアル」を、今後本格運用する予定です。

今後の展望

同社では、平成29年4月に社長を委員長として設置された「抜本的な生産性向上によるWLB向上委員会」にて、長時間労働体質の改善をはじめとする働き方の見直しを進めており、今後全従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るための具体的な施策を順次展開していく予定です。また、平成30年4月より、新しい従業員体系として、地域限定の総合職を導入することにより、家庭の事情等で全国転勤ができないため総合職になれなかった従業員にも、総合職への転換の道を拓いていきます。これらをはじめとして、女性従業員が継続就業しながら、キャリアを形成できるように、両立支援制度の拡充等の一つひとつの課題に取り組むことで、「性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場」に向けた全社的な意識改革等の取組をより一層進めていきます。

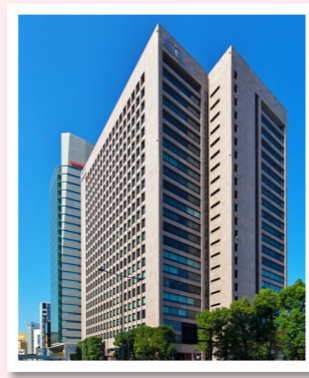
厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

伊藤忠商事株式会社 (卸売業)

「厳しくとも働き甲斐のある会社」を目指して、一律支援から個別支援へと転換。

朝型勤務により、従業員の意識改革、業務改革にも成果



Profile

設立: 1949年
本社所在地: 東京都港区
事業内容: 総合商社
従業員数: 4,381人
(女性: 1,032人、男性3,349人)
(2017年4月1日現在)

取組の背景と経緯

伊藤忠商事株式会社は、世界63か国に約120の拠点を持ち、幅広いビジネスを展開する総合商社です。同社では、平成15年に人材多様化に向けた取組を開始し、魅力ある会社・企業風土を醸成すべく、「性別、国籍、年齢を意識せず、各社員が特性を活かして活躍できる環境が整い、そのことが、個の力・組織力強化、収益力拡大に結びついている状態」を作り上げることを目指しています。初期の取組として、多様な人材の拡大、定着に向けて、両立支援制度を拡充し、初期の5か年でほぼ現在に近い形で各種制度を整備しました。平成26年からは、「**げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革**」として、**現場に根差した血の通った個別支援と、会社と常に繋がりを持つという意識醸成を通じて、個人のライフステージやキャリアに応じて個別に支援する施策へと移行**しました。また、活躍する女性ロールモデルの着実な創出や、働きがいをもちながら、会社に貢献し続けられる環境づくりを進めています。特に注力する分野として、個別のキャリアプランの作成を通じた女性の積極登用、各種の支援策の整備による海外駐在支援、育児と仕事の両立支援の3分野について、各種施策を展開しています。

育児・介護関連制度

育児関連制度

育児休業制度は、**子が満2歳に達する日まで取得**

可能であり、育児休業取得後5日間は有給となっています。**取得期間の変更及び中断は、各々1回のみ可能**です。男性の育児参画のため、「男性の育児休業取得率13%超」を目標とし、年に1度、2歳未満の子を持つ男性従業員とその上司に育児休業取得促進メールを送る等の取組を実施した結果、平成28年度の男性の育児休業取得率は57.4%となりました。

育児短時間勤務制度は1日の標準勤務時間から90分まで短縮可能で、子が小学校卒業まで利用可能です。子が満3歳に到達する日の前日までは、固定給は通常勤務として支給されます。また、週の勤務日を予め3、3.5、4、4.5日の中から選択できる勤務日選択制度も、子が満3歳に到達する日まで、1か月単位で通算1年間利用可能です。

0~3歳までの子を持つ従業員が本人の望むタイミングで復職できるように、平成22年に事業所内託児所「I-Kids」を開設しました。一時保育としての利用は、小学校就学前まで可能となっています。

介護関連制度

介護休業制度は、対象家族1名につき**通算2年間取得可能であり、分割取得や中断も可能**です。過去3年間で2名が取得しており、復職率は100%となっています。**介護短時間勤務制度は1日の標準勤務時間から90分まで短縮可能で、通算5年間利用可能**であり、通算3年までは固定給は通常勤務として支給されます。育児と同様の勤務日選択制度は通算3年間利用可能であり、中断も可能です。

受賞企業のコメント

この度は厚生労働大臣優良賞を頂きましたこと、誠に光栄に存じます。選考頂きましたご関係者の皆様にご心より御礼申し上げます。総合商社である当社にとって、「人」は最大の財産です。この考えのもと、平成15年より10年間の人材多様化推進計画を策定し、現在は「げん・こ・つ」改革という名の個別支援策を打ち立て、すべての社員が安心して仕事に集中できる「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進しています。これまで法定を上回る育児・介護制度を始め、朝型勤務制度、社員の健康力向上、がんと仕事の両立支援など、時代に合わせた様々な取組を行って来ましたが、今後も、少数精鋭での高効率経営をめざし、お客様目線、先見性と独創性の発揮、社員一人ひとりの力、組織の力の強化

につながる施策を実行し、企業価値の向上に努めて参りたいと思います。



代表取締役
専務執行役員CAO
小林 文彦氏

その他の取組等

同社では、海外駐在が重要なキャリアパスとなっています。女性総合職がライフイベントを経ても、キャリアアップの機会を逃すことなく働き続けることができるように、**海外駐在支援策として、高校生以下の子女のみ帯同を認める制度を導入**し、必要に応じて①従業員の親の駐在地帯同(中学生以下の子女帯同の場合)、②赴任当初の親の短期帯同(①に同じ)、③残留子女の育児補助を行う場合の子女の国内転居費用の補助を行っています。

生産性の向上、多様な人材の活躍支援に向けた環境整備等を目的として**平成25年10月から朝型勤務制度を導入**しています。20時以降の勤務を原則禁止、22時以降を禁止とし、5時~8時の早朝勤務に対して、深夜勤務と同等の割増賃金を支給するとともに、軽食を無料配布しています。この取組により、月平均時間外勤務時間は約15%削減しました。

平成29年から、かねてより取り組んでいた健康経営の一環として、**がんと仕事の両立支援施策を推進**しています。「予防」「治療」「共生」の3つの観点から、国立がん研究センターとの提携による予防・早期発見のための検診・治療体制の整備、がんと仕事の両立支援体制の構築、がん先進医療費の補助、亡くなった社員の子どもの教育資金補助拡充及び就労支援を導入しています。

取組上の課題等

当初は、女性の継続就業を目的として、両立支援

施策を手厚く整備した結果、女性の継続就業につながったものの、キャリア形成、モチベーションの向上、という点で課題が残っていました。そこで、平成22年からは定着だけでなく、活躍支援にも重点をおいた施策へと移行し、両立支援制度の運用を厳格化しました。また、若手従業員のキャリア意識醸成を支援するため、入社4年目、8年目にはキャリアに関するワークショップを男女合同で開催しています。さらに、本人だけでなく組織長に向けて多様性への理解と活躍推進に関する研修を実施することで、組織長が多様な人材を積極的に活躍支援する環境づくりに取り組んでいます。

今後の展望

同社では、「厳しくとも働き甲斐のある会社。日本一強く良い会社。」を目指し、「生産性の向上」、「社員の能力開発」、「健康経営」、「社員のモチベーション向上」について、各種の施策を進めています。特に、働く時間や場所等に制約のある従業員にとっても、「働き甲斐」のある職場環境を提供することによって、職場全体の生産性向上につなげていきたいと考えています。このため、朝型勤務や健康経営等の取組を継続して実施し、ITツールの活用等を通じた業務効率化によって生産性向上をするとともに、トップ・マネジメントからのメッセージや教育研修等による従業員への啓発活動も継続して実施します。今後も、従業員が「やる気」と「やりがい」を持ち、安心して働き続けることのできる職場環境づくりを進めていきます。

厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

小田急電鉄株式会社 (陸上交通運輸業)

仕事と家庭を両立しながら継続的なキャリア形成ができるよう、
ライフステージに応じた段階的な支援制度の設計と専用行路等の設
定により、現業職の現場復帰を支援



Profile

設立：1948年
本社所在地：東京都新宿区
事業内容：陸上交通運輸業
従業員数：3,955人
(女性：349人、男性3,606人)
(2017年4月1日現在)

取組の背景と経緯

小田急電鉄株式会社は、東京都と神奈川県を通る小田急線を中心とする鉄道事業を核として、多様な事業を展開しています。同社の鉄道事業における現業職(運転士、車掌、駅係員等)は、事業の特性上、宿泊勤務を前提とした勤務体系となっており、平成11年に女性労働者の深夜労働が解禁になったことを機に、平成14年度より女性の現業職の本格的な採用を開始しました。また、ライフイベントを経ても働き続けられる環境を整備するために、法定を上回る両立支援制度を拡充してきましたが、宿泊勤務を前提とする現業職において、短時間勤務制度を用いた復職は、復職後に業務が限定的となりモチベーションが維持しにくく、長期的なキャリア形成が難しい、という課題が出てきました。そこで、平成27年からは女性の活躍に主軸を置き、日勤専用行路の設定や段階的な支援制度の整備等により、中長期的なキャリア形成も視野に入れた多様な支援と職場環境づくりに取り組んでいます。

育児・介護関連制度

育児関連制度

育児休業制度は、**子が満2歳(事情により満3歳)に達する日の前日まで取得可能であり、失効年休の積立制度を利用することにより、最大50日間を有給化することも可能**です。

また、現業職(運転士、車掌、駅係員)の**育児短時間勤務制度は子が小学校4年生修了まで、1日の労働時間を5時間または6時間から選択**できますが、宿泊勤務を前提とする鉄道現業職では、短時間勤務の業務内容が限定的であった点を改善するため、業

務シフトを大きく見直し、**乗務員用の専用行路(短時間勤務でも乗務可能な行路)、駅係員用の専用ダイヤを設定**することで、業務に対する責任感ややりがいを出し、短時間勤務者のモチベーションの向上に繋がっています。さらに勤務の特性を考慮し、子が中学校入学時まで月に約10回ある宿泊勤務のうち5回を上限として免除が可能であり、段階的な宿泊フルタイム勤務への復帰が可能となっています。これらの制度は、利用要件を満たしていれば何回でも変更可能であり、子が1歳になる前に育休から復職した社員に月額3万円を支給する「早期復職支援制度」も併せて、長期的視点で自身のキャリアを考え環境に応じて選択できる点を重視して設計しています。

さらに、ベビーシッター法人契約・ベビーシッター宿泊勤務補助制度により、宿泊勤務の際のベビーシッター利用料を補助しています。

また、男性従業員の育児参画を促進するために、これまで2日間であった配偶者出産休暇(配偶者が分娩した場合、分娩当日から14日以内に有給で取得可能)を5日間へと拡充するとともに、未取得日数を有給として育児休業に充当することを可能としました。これらの取組により、平成28年度の男性の育児休業取得率は10.7%、**平均休業日数は23日(管理職も27日間取得)**となっています。また、配偶者出産休暇の取得率は9割超となっています。

介護関連制度

介護関連制度の取得可能期間は、法律の定めを超えて、対象家族1人につき取得開始から3年以内です。また、同社の**介護休業制度は「連続休業」に加え、月単位で予め休業する日を指定して取得できる「指定日休業」を独自に設けています**。いずれも失効年休の積立制度を利用することにより、最大50日間を

受賞企業のコメント

この度は、歴史ある大変素晴らしい賞を受賞することができ、大変光栄に存じます。

当社は仕事と家庭の両立を実現するため、やりがいや責任感を持って働き、その力を存分に発揮して頂くために各種制度の整備を行ってきました。今後は育児や介護だけでなく、異なる背景や多様な価値観を持つ社員一人ひとりの力をチーム全体で活かし、企業の更なる成長につながるダイバーシティ&インクルージョンの考え方を社内に根付かせるとともに、これを支える新規施策の導入についても積極的に進めていきたいと考えております。人口減少やテクノロジーの急速な進展等による不確実性の高い社会においても企業が持続的な成長を続けていくには、誰もが「いき

いき」と働くことが不可欠であるため、今後も社員一人ひとりが「いきいき」と働き、自らの力を最大限に発揮出来る環境の整備に全力で取り組んで参ります。



人事部 ダイバーシティ推進担当の皆様

有給化することが可能です。

介護短時間勤務制度は30分を単位とし、1日最大3時間30分以内で労働時間を短縮することが可能です。

また、これらの制度は要件を満たしていれば取得期間の変更や再取得を行うことができます。介護に関する情報発信、周知啓発のため、介護セミナーの実施、仕事と介護の両立支援ハンドブックの作成・配付等を行っているほか、相談窓口として、外部専門家による相談対応や遠距離介護の手続き代行等を行う介護コンシェルジュ(利用料は全額会社負担)を設置しています。

その他の取組等

登録料や年会費を会社負担としているベビーシッター法人契約、病児保育に対するサポートとして、平日18時から22時までの間、テレビ電話やチャット等で小児科医に医療相談を行うことができる小児科オンライン(会社が全額負担)は男女問わず利用できる制度です。また、福利厚生ポータルサイト「小田急ワークライフサポートナビ」、「仕事と家庭の両立サポートハンドブック」等により、従業員への周知啓発にも注力しています。

ワーク・ライフ・バランス実現のため、所定外労働時間削減目標(対前年度比5%削減)を立て、No残業Dayの導入、スマートフォンで社内メールやイントラを閲覧可能なシステム「CACHATTO」の導入、本社勤務員は始終業時間を4パターンから選択可能なシフト勤務の導入、プレミアムフライデー(対象日の年休取得促進)等に取り組んでいます。

取組上の課題等

鉄道現業職は宿泊勤務が前提となっており、仕事

に対するモチベーションの維持が難しい点が課題となっていました。現在では自身の環境を踏まえて、定期的に働き方を見直す風土や考え方の変化が起こり、スキル維持のため、月に数回程度宿泊勤務を行う社員も存在します。また、育児者の働き方だけを見直すのではなく、職場全体で制度を取得しやすい雰囲気を作りたいという思いから、本社部門では対象者を限定せずシフト勤務を導入するとともに、管理職には1週間に1日終日の在宅勤務を認める在宅勤務制度を導入し、多様な働き方ができる制度が結果として働き方改革に繋がるなど、仕事と育児の両立施策を進める中で性別や環境に関係なく働きやすい環境となっています。

また、これまでは特に現業部門で、短時間勤務制度利用者が少なく、制度利用者への周囲の理解が進まなかったことから、仕事と育児や介護を両立する従業員に対する職場の理解を促進するために、職場の労務管理を行う者を対象としたセミナーや、当事者と上司に向けた子育て支援のガイドブックを配付する等により、取組を進めています。

今後の展望

仕事と育児・介護の両立支援施策については、継続して拡充を進めるとともに、今後は年齢や性別等に加え、属性を超えた「あらゆる価値観や考え方、ライフスタイル、能力、経験」についてもお互いに認め合い、活かし合う風土を創るため、ダイバーシティ推進のための取り組みについても特に注力していきたいと考えています。そして、誰もが「いきいき」と働ける組織を目指して、今後も各種取組を進めていきます。

厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

株式会社東邦銀行 (銀行業)

仕事と育児・介護の両立支援を手厚く整備し、ダイバーシティ推進室が中心となって、柔軟な働き方や生産性を意識した働き方に向けた取組を推進



Profile

設立: 1941年
本社所在地: 福島県福島市
事業内容: 普通銀行業務
従業員数: 3,269人
(女性: 1,632人、男性1,637人)
(2017年4月1日現在)

取組の背景と経緯

株式会社東邦銀行は、福島県内を中心に118か店を展開する地方銀行です。同行では、「人を大事にする経営」を基本理念とし、すべての行員が仕事と家庭の両立が図れるよう、まずは両立支援制度を拡充することで、全行員の継続就業に向けた取組を進めてきました。その後、両立支援制度の拡充に加え、フレックスタイム制度や朝型勤務制度等の働き方の柔軟性を高める制度を導入し、継続就業から全行員の活躍推進へと段階的に取組を進めてきました。

同行では、10年程前から女性行員の活躍推進に向けた取組を開始し、近年は結婚や出産を機に退職する女性行員は着実に減ってきています。また平成23年の東日本大震災以降は、震災復興のために働きたいという方の採用にも注力しています。平成27年3月に、女性行員やベテラン行員の活躍機会の創出や、仕事と育児・介護等との両立支援をさらに強化すべく、人事部内に専任部署(現、ダイバーシティ推進室)を立ち上げ、職場環境の整備に向けた全社的な取組を推進しています。

育児・介護関連制度

育児関連制度

育児休業制度は、子が満3歳に達する日(誕生日の前日)まで取得可能であり、育児休業開始後5日間は、有給休暇として取得することができます。また、子が2歳に達する日までは分割取得を可能としています。同行は、平成28年1月に全部長、全支店長に

よる「イクボス宣言」を実施したほか、現在は「男性行員の育児休業取得率100%」を目指して、取組を推進しています。具体的には、男性の育児休業取得対象者の所属長に、「育児休業取得推奨文書」と「父親の仕事と育児両立読本」を送り、両立読本を対象者に所属長から直接手渡すようにしています。これらの取組の結果、平成28年度の男性行員の育児休業取得率は89.4%となり、管理職として活躍する行員も多数育児休業を取得しています。

育児休業制度のほか、同行では積立特別休暇(失効年休の積立制度であり、最大120日まで積立可能)を育児・介護等の目的で利用することができます。平成27年度には、この積立特別休暇を孫の育児のために取得することができる「イクまご休暇」を導入しており、これまで累計25名が利用しています。

介護関連制度

介護休業制度は、対象家族1人につき通算3年以内取得可能であり、分割回数の上限なく利用することができます。過去3年間(平成26~28年度)に女性行員2名が利用し、2名とも復職しています。同行では、年に1度介護セミナーを開催していますが、休日に開催することで行員の家族も参加でき、家族全員で仕事と介護の両立について考える機会を提供しています。

その他の取組等

短時間勤務制度は、同行が必要と認められた期間であれば、育児・介護に限らず、妊娠、私傷病、自己啓発、ボランティア等の事由でも利用することができます。

受賞企業のコメント

この度は、このような素晴らしい賞を賜り、大変光栄に存じます。

当行では、従来より「人を大事にする経営」を基本として、働きやすい職場環境づくりと従業員の働きがいの向上のため、仕事と家庭の両立支援や柔軟かつ多様な働き方の推進に取り組んでまいりました。その過程の中で、育児・介護支援や女性・ベテラン層の活躍、働き方改革といった様々なテーマに目を向け、実現に向けた取組を進めております。また、働きがいのある職場づくりと共に、自主性を持って活き活きと活躍できる人材の育成にも力を入れております。

今回、これまで継続して取り組んでまいりましたことを評価いただき大変嬉しく思っております。

今回の受賞を励みといたしまして、「従業員全員による“総活躍”の実現を目指し、「人を大事にする経営」をより一層加速してまいります。



人事部 ダイバーシティ推進室室長
戸田 満紀子氏

短時間勤務制度は1か月単位で申請可能(回数制限無し)であり、1日の労働時間を4時間、5時間、6時間および週4日勤務の中から選択ができます。

同行では、柔軟な勤務制度の一つとして、平成27年4月から午前6時30分を始業とすることができる朝型勤務制度を導入し、行員の業務効率化とワーク・ライフ・バランスを推進してきました。また目標退行時刻を19時に設定すると同時に、時差勤務として通常の間以外に6パターンから始業・終業時間を選択可能とし、柔軟に働くことができます。平成28年8月には、フレックスタイム制度(コアタイム有)を全社で導入し、平成29年11月からは本部および全営業店の業務を対象にコアタイムを撤廃し、より柔軟性を高めた働き方ができる環境を整備しました。また、朝型勤務やフレックスタイム制度を導入する一方で、長時間勤務を抑制する目的から、勤務時間インターバル制度(11時間)も導入しています。これらの制度を導入する際の基盤として、全行員が多様な働き方を選択できるように、同行では仕事を属人化させないようにするとともに「1人3役」体制を整備し、休暇や急な事態に対応できるような体制を取っています。

これらの取組の結果、平成28年度下期の時間外及び休日労働時間数は前年度比で22.5%減少し、年次有給休暇取得率も52%(平成27年度)から60%(平成28年度)に上昇しています。

取組上の課題等

これまで同行では、全行員が活躍できる職場を実現できるよう、両立支援制度の拡充等のさまざまな

取組をしてきました。これからは、育児・介護のための「両立支援制度の拡充」、全行員の能力発揮に向けた「働きがいの向上」、そして管理職によるマネジメント上の課題の解決等の「多様な働き方に向けた取組」のそれぞれの課題に対して、個別に解決策を打ち出すのではなく、これら3つが好循環を生み出すように、全社的な視点から課題を解決することが重要だと考えています。この好循環を生み出すことができると考えています。

今後の展望

ダイバーシティ推進における両立支援制度や働き方に関わる「仕組み」については既に整備されていると考えていることから、今後は「働きやすい職場環境」から「働きがいのある職場環境」へとシフトしていくことが重要であると考えています。「働きがいのある職場」ができることで、全行員が活躍し、組織としての成長が見込めます。そして、地域の金融機関として成長することは、福島県を中心とする地域へ大きく貢献できるものであると、同行は考えています。

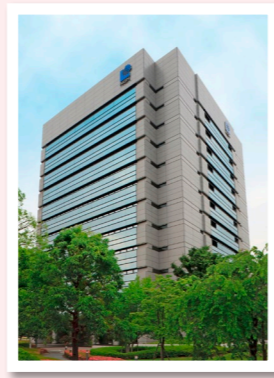
両立支援の取組に関しては、もともと会社主体で始まったものでしたが、近年は行員自らが主体的に自身の働き方について考えることで、両立支援制度を効果的に利用するようになってきました。将来的には、すべての行員が働き方やプライベートについて自律して考え、両立支援に関する取組がより行員主体のものへと変わっていくことが望ましいと考えています。

厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

日本ガイシ株式会社 (製造業)

両立支援制度の拡充と従業員への情報提供の両面から丁寧な取組を展開。育児・介護・疾病治療の3本柱で両立支援制度を整備し、従業員の活躍を支援



Profile

設立: 1919年
本社所在地: 愛知県名古屋市
事業内容: がいし、各種産業用セラミック製品の製造・販売
従業員数: 4,416人
(女性: 553人、男性3,863人)
(2017年4月1日現在)

取組の背景と経緯

日本ガイシ株式会社は、愛知県名古屋市に本社を置く、がいしや自動車排ガス浄化用をはじめとする各種産業用セラミックス製品を製造・販売するメーカーです。同社の両立支援に関する取組は、すべての従業員がキャリア継続をあきらめず活躍できる会社を目指して、**仕事と「育児」・「介護」・「疾病治療」の両立支援という3本の柱で推進**しています。これらの3本の柱を推進するにあたって、それぞれのテーマに関連する人事制度の拡充といったハード面の整備だけでなく、従業員への情報提供や相談体制の整備といったソフト面の整備も合わせて推進していることが特徴です。

現在は、平成26年に設置されたワーク・ライフ・バランス推進チームが中心となり、上記の3本柱のほか、ダイバーシティや女性活躍等の取組を推進しています。特に、平成28年度以降、女性従業員のキャリアアップを促進するために、育休からの早期復職支援のほか、女性従業員を部下に持つ管理職を対象とした意識啓発のための研修等を実施しています。

育児・介護関連制度

育児関連制度

育児休業制度は、子が1歳に達する年度の末日まで取得可能であり、保育園に入園できないといった特別な事情がある場合には、最長で2歳に達するまで取得することができます。男性従業員の育児参画

を推進するため、育児休業制度として、子の生後8週間以内に限り、未使用の年次有給休暇の積立分(上限35日)を利用することができます。平成28年度は、男性従業員による育児関連休暇制度(育児休業、育児休業、配偶者出産時の特別有給休暇)の利用率は約8割でした。一方、育児休業を取得する女性従業員の復職率はほぼ100%を維持するなど、辞めることなく働き続けるといった社内風土も醸成されています。

育児短時間勤務制度は、子が小学校4年生になる4月度末まで利用可能であり、所定労働時間を6時間又は7時間から選択可能です。また、始業・終業時間については、6時間勤務の場合には4パターンから、7時間勤務を選択した場合には3パターンの中から選択できるため、個人の事情に合わせて柔軟な働き方を選択することができます。平成28年度は56名がこの制度を利用しました。

介護関連制度

介護休業制度は**要介護者1名に対して最大1年間、通算して1年以内であれば3回まで分割して取得することができます**。平成27~29年度の3年間では、女性従業員1名が介護休業制度を利用し、復職しています。介護短時間勤務制度は最長3年間、分割利用する場合は3年間のうち2回まで利用可能で、育児短時間勤務制度と同様に、6時間又は7時間のいずれかを選択でき、始業・終業時間も6時間勤務の場合は4パターンから、7時間勤務の場合は3パターンから選択することができるほか、**週3日勤務も選択可能**です。

受賞企業のコメント

この度は、栄えある賞にご選出頂きまして、誠にありがとうございます。

日本ガイシ株式会社は、従業員一人ひとりが能力を発揮でき、持続的成長を続ける企業を目指し、各種の取組を進めております。

その一環として、「育児」「介護」「疾病治療」の三本柱による両立支援を通じ、多様な人材が自らの能力を発揮する機会の提供や長く働き続ける制度・環境の実現を目指し、ハード面・ソフト面双方からの取組を進めております。

両立支援の取組を通じて、ライフイベントを迎えた従業員に限らず、様々な事情がある従業員をサポートするという意識がより一層社内にて定着することにより、真に従業員が

安心して働ける会社、効率的に働くことができる会社、そして持続的に発展できる会社の実現されると考えています。

今回の受賞を励みに、この取組をさらに加速してまいります。



取締役会長
浜本 英嗣氏

その他の取組等

育児休業取得者に対してキャリアの早期再開を応援し、活躍を促進するため、早期復職支援策を導入しています。首都圏勤務者を対象としてスムーズな職場復帰をサポートする保活コンシェルジュ(外部サービス)、認可外保育所やベビーシッターに預けて復職した場合に、**費用の一部を補助する認可外保育所等費用補助(子が11か月未満の場合、子が1歳到達後の3月末日までの利用料が対象)**、子が11か月未満に復職した場合の**早期復職支援一時金の支給(10万円)**を制度化しました。

介護に関しては、同社が実施したアンケートにて、仕事と介護を両立する従業員が最も必要としているのは「情報」であることが明らかとなったことから、**全従業員に対して「私と家族の介護ハンドブック」を配付**するとともに、人事部による介護説明会も各地で実施しています。また、家族が要介護認定を受けた場合は介護支援一時金(15万円)を支給し、介護休業中は介護休業支援金(5万円/月)を支給することにより、従業員の経済面での不安も軽減しています。

その他、**がんや脳卒中等の反復・継続して治療が必要な疾病を抱える従業員が退職することなく仕事と治療の両立ができるよう、対象となる従業員に対して、短時間勤務制度、週3日勤務制度、現業向けフレックス勤務制度等を整備**したほか、本人・主治医・産業医・会社で情報共有するフォロー体制も整備しています。

取組上の課題等

育児休業を取得した従業員の復職状況はほぼ100%であり、就業継続の面での課題はありませんが、育児休業から復職し、育児と仕事を両立しながらキャリアアップを実現できるための取組をより一層推進することが重要であると考えています。

また、介護や疾病治療との両立については、本人が周囲に事情を話すのをためらう傾向にあるため、従業員からのニーズが顕在化しにくいことが課題です。このような課題に対して、アンケートや従業員との面談等を通じて、現場で働く従業員が「今、何が一番困っているのか」を把握しながら、制度を設計することが重要であると考えています。

今後の展望

これまでも制度を導入する際には、従業員のニーズを捉えて人事制度の企画・設計をしてきましたが、これからも引き続き従業員のニーズを第一に考え、取組を推進していきます。まずは、現在トライアル中の在宅勤務制度やテレワークの導入によるワークスタイルの変革を目標に、さまざまな従業員が活躍できる職場づくりをしていきたいと考えています。そして、現在、社長主導で推進している働き方改革、「本質の追求活動」を通じて、無駄の削減と生産性の向上を目指して全社で力を合わせて取組を進めます。