

<均等・両立推進企業表彰 平成20年度表彰企業>

《厚生労働大臣最優良賞》 株式会社ベネッセコーポレーション（東京都多摩市）
（表彰理由）「ワークライフバランス・均等推進プロジェクト」を設置し、社員アンケートの実施等により現状分析を行い、「ワークライフバランス・均等推進実行計画」を策定した。また、平成11年度にファミリー・フレンドリー企業表彰労働大臣優良賞を受賞した後も、男性社員も含めた仕事と家庭の両立について取組を積み重ねるとともに、女性のキャリア形成支援等を積極的に行い、女性管理職を増加させるなど、ポジティブ・アクションや両立支援に関する取組を強化した。

《均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞》 該当なし

《ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞》
ボッシュ株式会社（埼玉県東松山市）

（表彰理由）両立支援に係る企業方針について、「CSR報告書」において、「働きやすい職場づくり」に係る項目中、両立支援についても明記し、社内外に対し両立支援に取り組んでいることを周知している。

育児休業の取得可能期間が長く、また、育児休業中の社員に対する育児支援手当を支給する等の経済的支援を行うなど、従業員が働きやすい職場環境づくりを推進している。

シナノケンシ株式会社（長野県上田市）

（表彰理由）トップの方針として仕事と家庭の両立支援を全労働者に発信し、仕事と家庭の両立に関する情報提供、管理職に対する両立支援の方針の徹底を図るなど、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに努めている。

育児休業の取得可能期間が長く、また、勤務時間短縮等の措置として複数の制度を設けており、各制度とも利用実績がある。

参天製薬株式会社（大阪府大阪市）

（表彰理由）人事グループと従業員組合の公募メンバーの共同による「次世代育成支援推進プロジェクト」を発足させ、労使共同で両立支援活動に取り組み、育児短時間勤務制度をはじめとする多様な両立支援制度を整備し、周知・啓発を図っている。

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
山形	荒木塗装工業株式会社	製造業	E	奨励賞
茨城	星光工業株式会社	製造業	E	優良賞
東京	共同印刷株式会社	製造業	B	優良賞
	株式会社みずほ銀行	金融業、保険業	A	優良賞
	三菱UFJ信託銀行株式会社	金融業、保険業	A	優良賞
新潟	株式会社大光銀行	金融業、保険業	B	優良賞
長野	シチズン平和時計株式会社	製造業	C	優良賞
	シナノケンシ株式会社	製造業	B	優良賞
岐阜	岐阜日石株式会社	卸売業、小売業	D	奨励賞
静岡	ヤマハ株式会社	製造業	A	優良賞
愛知	株式会社デンソー	製造業	A	優良賞
京都	株式会社京都銀行	金融業、保険業	B	優良賞
大阪	株式会社近畿大阪銀行	金融業、保険業	B	優良賞
広島	天野実業株式会社	製造業	C	奨励賞
愛媛	株式会社伊予鉄高島屋	卸売業、小売業	C	奨励賞
沖縄	株式会社シーサー	生活関連サービス業、娯楽業	E	奨励賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
青森	社会福祉法人福祉の里	医療・福祉	D	奨励賞
埼玉	株式会社埼玉りそな銀行	金融業、保険業	A	優良賞
	曙ブレーキ工業株式会社	製造業	B	優良賞
神奈川	株式会社富士通ワイエフシー	情報通信業	D	優良賞
石川	株式会社国土開発センター	学術研究、専門・技術サービス業	D	奨励賞
静岡	遠鉄システムサービス株式会社	情報通信業	D	優良賞
広島	株式会社福屋	卸売業、小売業	B	優良賞
福岡	株式会社読売新聞西部本社	情報通信業	C	優良賞
沖縄	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	D	優良賞

規模について（労働者数）

A 5,000人以上 B 1,000～4,999人 C 300～999人 D 100～299人 E 30～99人 F 30人未満

さらに、ポジティブ・アクション実践研修の開催や、具体的な取組事例の提供及び同業他社と比較した自社の女性の活躍状況や取組内容について診断を行うベンチマーク事業の実施等により、ポジティブ・アクションに取り組む企業を援助するとともに、平成19年度からは、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組の閲覧、検索ができ、自社の取組を掲載できるサイトを開設している。

(3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差解消に向けて、労使が自主的に取り組むための「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」（平成15年4月）の周知・啓発に努めているところである。また、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗状況を継続的にフォローアップするために「男女間の賃金格差レポート（平成20年版）」を作成した。

(4) 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図るとともに、平成19年度から企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ」を開設し、制度の周知を図っている。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和を図ることは、人口減少下における持続的な経済発展の基盤づくりのために、重要な課題となっている。

このため、平成 19 年 12 月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、これに基づき、社会全体において、仕事と生活の調和を実現するための取組を進めている。

(2) 次世代育成支援対策推進法の改正

「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）では、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育てとの両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられており、また、その行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができる」とされているところである。

（平成 20 年 12 月末現在における、301 人以上の企業の届出数は 13,219 社（届出率 98.0%）、努力義務である 300 人以下企業の届出数は 16,405 社、平成 20 年 12 月末現在の認定企業は 634 社）

また、今般、我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を推進するため、「児童福祉法等の一部を改正する法律」（平成 20 年法律第 85 号）が平成 20 年 12 月 3 日に公布され、同法により次世代育成支援対策推進法の一部が改正され（以下、「改正次世代法」という。）、施行される予定である。

今後、改正次世代法の円滑な施行に向け、次世代育成支援推進センター等の事業主団体とも連携し、企業に対する周知啓発等を強化していくこととしている。



次世代認定マーク「くるみん」