



厚生労働省  
埼玉労働局発表  
平成24年9月28日

|    |                                |
|----|--------------------------------|
|    | 埼玉労働局 雇用均等室                    |
| 担当 | 室長 渡辺 桂子<br>地方育児・介護休業指導官 下野 史恵 |
|    | 電話 048-600-6210                |

平成24年度「均等・両立推進企業表彰」表彰企業決定！  
**厚生労働大臣優良賞 曙ブレーキ工業株**  
**埼玉労働局長優良賞 協和界面科学株、西武鉄道株**

「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（ポジティブ・アクション）や仕事と育児・介護との両立支援のための取組（ファミリー・フレンドリー企業）について、他の模範となるような企業を表彰し、その取組を広く周知することで、男女ともに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促進することを狙いとしています。（資料1）

今年度の埼玉県内の受賞企業は以下のとおりです。埼玉県内の受賞は、**平成20年度以来4年ぶり**で、厚生労働大臣優良賞の受賞は2社目です。（資料2）

「ファミリー・フレンドリー企業部門」厚生労働大臣優良賞

**曙ブレーキ工業株式会社（羽生市）**

「ファミリー・フレンドリー企業部門」埼玉労働局長優良賞

**協和界面科学株式会社（新座市）**

**西武鉄道株式会社（所沢市）**

各社の取組内容は、資料3 ~ のとおりです。

埼玉労働局長賞表彰式は、ソニックシティビル4階市民ホールにおいて10月18日（木）13：30から「ポジティブ・アクション推進セミナー」の席上にて実施します。（資料4）

なお、厚生労働大臣賞表彰式は、厚生労働省において10月9日（火）14：00から行われます。

(添付資料)

- 1 均等・両立推進企業表彰実施要領
- 2 埼玉県内における過去の受賞企業一覧
- 3 受賞企業の取組
  - 曙ブレーキ工業株式会社
  - 協和界面科学株式会社
  - 西武鉄道株式会社
- 4 表彰式（ポジティブ・アクション推進セミナー）のご案内

## 「均等・両立推進企業表彰」実施要領

### 1 趣旨・目的

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いる。このためには、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ある。

このため、「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、他の模範ともいう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。

### 2 表彰の種類

#### (1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

#### (2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

#### (3) ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

### 3 表彰の対象

#### (1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

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企業として、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

#### (2) 均等推進企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

#### (3) ファミリー・フレンドリー企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別添「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

## 均等・両立推進企業表彰基準

## 1. 厚生労働大臣最優良賞

(1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞(平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。)を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞(平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。)を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

(2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

(3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

## 2. 均等推進企業部門

## (1) 厚生労働大臣優良賞

女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組(ポジティブ・アクション)を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。

「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、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見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況)に限られていること。

ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。

ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」(「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」)に関する評価項目の点数が40点中20点以上(労働者数300人以下の企業については、15点以上)あること。

応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。

雇用管理状況について全国(産業別)の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点(係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること)であること。併せて、その他6項目中、ゼロ点が2項目以下であること。

応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対

策推進法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

## (2) 都道府県労働局長優良賞

女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。

「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、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みて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。

ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中10点以上あること。

応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。

応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

## (3) 都道府県労働局長奨励賞

女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。

「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、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みて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。

ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中5点以上あること。

応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

## 3. ファミリー・フレンドリー企業部門

### (1) 厚生労働大臣優良賞

両立指標（平成22年度改正版両立指標（別紙参照）をいう。以下同じ。）（別紙は添付略）の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。

両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については260点以上、労働者数300人以下の企業については240点以上であること。

以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。

- ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
- イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
- ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
- エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
- オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
- カ 育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていること。
- キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。
- ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。

過去3年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。又は、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が、5%以上であること。

過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して60%以上であること。

仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

## (2) 都道府県労働局長優良賞

両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。

両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については220点以上、労働者数300人以下の企業については200点以上であること。

以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。

- ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
- イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
- ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
- エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
- オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指し

ていること。

過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。

過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。

仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

### (3) 都道府県労働局長奨励賞

両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。

両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については190点以上、労働者数300人以下の企業については170点以上であること。

以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。

ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。

イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。

エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。

過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。

過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること又は年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。

仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。



## 埼玉県内の「均等・両立推進企業表彰」受賞企業一覧

男女の性別によることなく、その能力を十分に発揮できる職場づくり企業

|           | 均等・両立推進企業表彰  |  |
|-----------|--|--|
|           | 均等推進企業部門   | ファミリー・フレンドリー企業部門   |
| 平成24年度    | 該当なし   | <厚生労働大臣優良賞><br>曙ブレーキ工業株式会社<br><埼玉労働局長優良賞><br>協和界面科学株式会社<br>西武鉄道株式会社  |
| 平成21～23年度 | 該当なし   | 該当なし   |
| 平成20年度    | 該当なし   | <厚生労働大臣優良賞><br>ボッシュ株式会社<br><埼玉労働局長優良賞><br>曙ブレーキ工業株式会社<br>株式会社埼玉りそな銀行 |
| 平成19年度    | <埼玉労働局長優良賞><br>株式会社八木橋<br>株式会社埼玉りそな銀行                | 該当なし   |
| 平成18年度    | 該当なし   | 該当なし   |
| 平成17年度    | <埼玉労働局長優良賞><br>曙ブレーキ工業株式会社<br><埼玉労働局長奨励賞><br>株式会社イピサ | 該当なし   |
| 平成16年度    | 該当なし   | <埼玉労働局長賞><br>株式会社ボッシュオートモーティブシステム<br>(現 ボッシュ株式会社)                    |
| 平成15年度    | <埼玉労働局長優良賞><br>株式会社太陽商工                              | 該当なし   |
| 平成14年度    | 該当なし   | <埼玉労働局長賞><br>新日本無線株式会社   |
| 平成13年度    | 該当なし   | <埼玉労働局長賞><br>株式会社八木橋   |
| 平成12年度    | 該当なし   | <埼玉労働局長賞><br>花菱縫製株式会社  |
| 平成11年度    | <埼玉女性少年室長賞><br>生活協同組合さいたまコープ                         | 該当なし   |
|           | 計6社  | 計8社  |

平成11年度～平成18年度については、均等推進企業部門の名称は、「均等推進企業表彰」、またファミリー・フレンドリー企業部門の名称は、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」である。

ファミリー・フレンドリー企業部門 埼玉労働局長優良賞

## 協和界面科学株式会社

所在地：埼玉県新座市 業種：理化学機械器具製造業 従業員数：57人

社長自らワーク・ライフ・バランスの推進方針を明示し、働きやすい職場環境を推進。少数精鋭で個人の能力を最大限に引き出し、一人の社員が何種類もの仕事ができるようになることで、強い会社をつくり、育児休業等利用者が出たときも前向きに乗り越える社風につながっている。

### 1 両立支援に関する基本方針

会社社長自らワーク・ライフ・バランスの推進を方針として明示し、仕事と家庭の両立支援制度を整え、取得しやすい職場環境づくりを推進  
次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）を平成23年度に取得

### 2 育児休業制度

制度 事情があり、会社との話し合いで合意を得られれば、子が1歳6ヶ月を超えた休業可

利用状況 平成22年度に男性1人が育児休業を122日取得  
女性の育児休業取得率は過去3年間で4人、復職率100%

### 3 介護休業制度

制度 同一要介護状態でも分割取得可

利用状況 なし

### 4 勤務時間短縮等の措置

育児のための制度

#### 短時間勤務制度

特別の理由があれば小学校就学前まで利用可

利用状況：3年間で男性1人、女性4人

#### 時差勤務制度

小学校就学前まで利用可

利用状況：平成23年度に女性1人

### 5 その他の制度

子の看護休暇制度、介護休暇制度は半日単位での取得可

### 6 社内環境整備

育児休業者が職場復帰しやすいように、休業期間中の情報提供、復帰前後講習等の職場復帰プログラムを実施

少数精鋭の企業であり、育児休業取得者の業務の穴埋めが課題であるが、部署の垣根を越えた協力体制を敷き、他部署の社員が応援に入っている。これは、他部署の仕事を知り、何種類もの仕事をこなすきっかけともなった。