

平成28年度「女性が輝く先進企業」表彰候補企業一覧

取扱い:解禁は12/13(火)加藤大臣閣議後記者会見後

内閣総理大臣表彰 (2社)

企業名	業種	概要
カルビー株式会社 東京都千代田区 (従業員数3,672人)	製造業	<p>・トップの強力なリーダーシップのもと、女性役員数はH26:2人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH26:14.3%→H28:22.1%に増加し、2年前の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も極めて顕著な前進がみられる。</p> <p>・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、企業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得(取得率69.1%)が着実に進捗している。</p> <p>・外部からの採用及び内部昇進の両方で女性幹部を積極的に登用する等、経営責任を伴うポジションにおいても女性活躍を推進し、業績の向上に寄与させている。</p>
損害保険ジャパン日本興亜株式会社 東京都新宿区 (従業員数19,191人)	保険業	<p>・女性役員数は内部昇進も伴いH24:1人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH24:3.9%→H28:12.3%と3倍に増加している。</p> <p>・トップの強力なリーダーシップのもと、<u>全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、あらゆる方法を駆使した働き方改革が際立っており</u>、男性の育児休業取得(取得率62.1%)も着実に進めている。また、情報を多様な方法で開示している。</p> <p>・WEPs(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、<u>全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる</u>。</p>

内閣府特命担当大臣表彰（5社）

企業名	業種	概要
社会福祉法人あいの土山福祉会 滋賀県甲賀市 （従業員数75人）	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・役員総数がH24から減少している中、複数の女性役員（2人）を維持している（H28の女性役員比率は33.3%）。 ・女性従業員比率が65.3%と高い中、その定着率向上を図るため、プロジェクトチームを立ち上げ、「トリプルゼロ（腰痛・メンタル不調・残業の撲滅）」を目指して、労働環境の改善を強力に進めている。 ・人材確保が非常に困難な介護業界において、「介護業界を変えていこう！」というスローガンのもと、働きやすい職場環境を構築し、取組を積極的に公開している。
大和証券株式会社 東京都千代田区 （従業員数8,973人）	証券、商品先物取引業	<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年に証券業界で初めて生え抜きの女性役員4人を同時に登用、H28の女性役員数は5人に増加。女性管理職比率はH24：5.4%→H28：10.4%に増加している。 ・平成19年から19時前退社の励行をスタート。仕事と家庭や育児・介護との両立や自己研鑽につながっている。 ・男性中心とされていた部署へ女性を積極的に登用している。
株式会社北洋銀行 北海道札幌市 （従業員数3,321人）	銀行業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員はH24：0人→H28：2人に増加、女性管理職比率はH24：6.3%→H28：12.4%に増加している。 ・平成12年に「女性行員活用策」を策定、平成21年には人事部内に「女性活躍支援室」を設置する等、トップが女性活躍を積極的に推進し、道内では比較的早い段階から取り組んでいる。 ・平成14年には本部管理職に女性を登用、その後も出張所長、支店長等に登用し、着実に女性登用を進めている。
明治安田生命保険相互会社 東京都千代田区 （従業員数41,045人）	保険業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員数はH24：1人→H26：2人→H28：3人と着実に増加、女性管理職比率はH24：8.5%→H28：17.9%に増加している。 ・総労働時間縮減、男性育休取得率等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し評価する「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、所属長評価に反映している。 ・平成28年から働き方改革をスタート。管理職の意識改革を目的としたトップダウン型の「イクボス育成プログラム」を導入するとともに、全職員参加型の小集団活動を通じたボトムアップによる推進も強化している。
株式会社ユーシステム 兵庫県神戸市 （従業員数19人）	情報・通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社長が設立当初から経営しており、現在、役員全員（2名）が女性である。 ・長時間労働について、業務内容の見直しや情報の一元化・見える化等徹底した業務改善・効率化を進め、大幅にこれを削減、将来的には残業ゼロを目指している。 ・より女性が活躍できる環境を整備するため、女性活躍等に関する基本方針を策定し、全社的に計画に基づいた働き方を推進している。