

## 「平成27年度 女性が輝く先進企業表彰」について

### 1. 趣旨

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)において、女性の活躍推進に取り組む企業に対する好事例の顕彰や、登用状況の開示促進等を行うこととされた。それに沿って、平成26年度から、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を、内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から表彰している。

### 2. 表彰内容

- (1)極めて顕著な功績があったと認められる企業 : 内閣総理大臣表彰
- (2)特に顕著な功績があったと認められる企業 : 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰

### 3. 被表彰企業の決定

内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣(男女共同参画)は、関係府省、都道府県、指定都市等から推薦された企業のうちから、選考委員会の意見を聴いて、被表彰企業を決定する。

## 平成27年度 女性が輝く先進企業表彰 受賞企業一覧

## 内閣総理大臣表彰(2件)

企業名 (本社所在地、従業員数)	業種	選定理由
<b>株式会社千葉銀行</b>  千葉県千葉市 (従業員数4,461人)	銀行業	<p>・「職域拡大(仕事をつくる)」「人材育成(人を育てる)」、「環境整備(職場をつくる)」の3つの視点から一体的に取組を進め、女性役員(H26:ゼロ→H27:2人)、女性管理職比率(H23:10.3%→H27:15.1%、76名増)と着実に進捗している。</p> <p>・経営方針や取組内容をコンパクトに紹介するディスクロージャー誌に女性の登用に関する方針や取組を記載し、店頭に掲げ置くなど、株主、顧客等の目に留まるよう工夫している。</p> <p>・同行の強力なリーダーシップにより発足した「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」には地銀協加盟の64行すべてが加盟。中でも加盟行の行員が配偶者の転勤先にある別の地銀で働けるようにする「地銀人材バンク」は、女性のキャリア継続・向上及び企業を超えた人材を活かす仕組みとして画期的である。</p>
<b>SCSK株式会社</b>  東京都江東区 (従業員数7,570人)	情報・通信業	<p>・女性従業員比率17.1%のところ、女性管理職比率を4年間で4倍に増加(H23:1.8%(12人)→H27:6.7%(53人))。女性役員も平成25年はゼロだったが、平成26年:1人→平成27年:2人と増加している。</p> <p>・女性役員・管理職に関する具体的な数値目標を設定し、各階層(部長層、新任課長、課長職候補者等)別の選抜型の研修等を実施するなど計画的な育成・登用に取り組んでいる。</p> <p>・トップの強いリーダーシップのもと、平成25年から全社をあげて、強かに「働き方改革」(スマートワーク・チャレンジ)を断行。社員から集めた様々なアイデアや取組事例を全社で共有・展開するなど、時間的制約のある特別な社員のみでの取組ではなく、<u>全社員の意識変革を促すことで、残業削減、年次有給休暇取得率向上を達成している。</u></p>

## 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰(5件)

企業名 (本社所在地、従業員数)	業種	選定理由
井村屋グループ株式会社 三重県津市 (従業員数1,123人)	食料品	<p>・女性役員はH26:2人→H27:4人と増加。<u>社員から役員に登用された女性が、取締役副社長に昇任</u>。女性管理職比率もH23:2.2%→H27:5.4%と着実に増加している。</p> <p>・三重県内の製造業では数少ない社内託児所(短時間(パートタイム)労働者を含む全従業員が利用可能)を設置。<u>社内保育所の二人目半額、三人目無料など子育て支援の特徴ある取組を展開している。</u></p>
株式会社西部技研 福岡県古賀市 (従業員数214人)	機械	<p>・女性管理職比率(5.9%)は業界平均(3.0%)より高く、女性管理職登用の数値目標も設定。併せて、<u>女性社員一人ひとりに面談を行い、キャリアアップを望む社員を選抜し、研修・登用を行う「女性キャリアアップ制度」等、計画的な育成を実施している。</u></p> <p>・「内線」「休憩」「私語」をしない集中タイム、ポジティブオフ制度(一年間の内、前後土日4日を含めた9連休を全社員が取得)などを導入。経営計画の策定に並行し、「<u>新ワークスタイル8ヶ条</u>」を公表するなど、働き方改革に関連する様々な取組を推進している。</p>
第一生命保険株式会社 東京都千代田区 (従業員数54,090人)	保険業	<p>・女性役員は平成24年はゼロだったが、H25:1人→H27:3人と増加。同社初の<u>生え抜きの女性執行役員(旧一般職からの登用)</u>も誕生している。</p> <p>・女性管理職比率は業界平均(8.0%)に対し、20%の高水準を達成しながら継続的に向上し、平成27年は23.3%。2020年代のできるだけ早い時期に30%とする目標(第一生命保険(株)、第一フロンティア生命保険(株)、ネオファースト生命保険(株)の合算)を設定している。</p> <p>・<u>部課長の評価項目に女性リーダー育成に向けた取組の設定を必須とするなどの女性活躍推進のための制度上の配慮も充実している。</u></p>
株式会社ファンケル 神奈川県横浜市 (従業員数905人)	化学	<p>・女性役員、管理職、従業員比率が高く、<u>女性管理職比率は44.4%に上る。契約社員から正社員への登用数も年々増加している。</u></p> <p>・女性管理職比率や産休・育休取得者の推移をホームページに掲載するなど、情報開示に積極的に取り組んでいる。</p> <p>・<u>女性従業員が中心となって無添加化粧品、健康食品などの製品開発、宣伝、販売促進を担っている。</u></p>
メック株式会社 兵庫県尼崎市 (従業員数172人)	化学	<p>・<u>研究開発部門のトップが10年以上女性</u>。役員8名中、女性が2名。</p> <p>・女性従業員比率(30.8%)に対して<u>女性管理職比率は19.5%</u>で、業界平均(3.0%)より高い。女性管理職が、<u>事務職、研究職、営業職と様々な職域で活躍している。</u></p> <p>・派遣社員や契約社員から正社員への転換、育児短時間勤務等、多様な勤務形態を認める制度等を導入し、<u>育休取得後の職場復帰率100%を達成。平均勤続年数の男女差がほとんどない。</u></p>

### 【備考】

業界平均は、厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」より算出。

「役職別第3表 役職、所定内給与額階級別労働者数及び所定内給与額の分布特性値」の課長級+部長級について計算。

# 「女性が輝く先進企業表彰」 受賞企業の取組紹介

## 【表彰の概要】

女性が活躍できる職場環境の整備を推進する企業が投資家・就業希望者・消費者等から評価され、同様の取組が他の企業へ波及していくよう、女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を対象とした表彰制度。

受賞コメント

この度は栄えある賞をいただき、誠にありがとうございます。  
当行は、1986年に全国の銀行で初めて女性を支店長に登用するなど、早い時期から女性の活躍を推進してまいりました。また、その後も女性一人ひとりの声を聞き、それを施策に活かしていく地道な活動を続けております。  
昨年11月には、全国地方銀行協会会員全64行の頭取が参加のもと、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を立ち上げ、「地銀人材バンク」等、地銀界全体で女性活躍推進に向けた取組を進めております。本会をきっかけに、会員各行が各地域でリーダーシップを発揮して女性活躍推進に取り組む事例が出始めており、今後全国レベルで女性活躍推進の取組が進むことを期待しております。

企業概要

本店所在地：千葉県千葉市  
業種：銀行業  
従業員数：4,461人  
(女性従業員比率：40.9%)  
女性管理職数：282人※  
(女性管理職比率：15.1%)  
役員総数：2人  
(女性役員比率：11.1%)



※管理職数はリーダー職以上の人数。リーダー職とは、支店長代理など、部下を持つ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者をいう。

具体的な取組内容

千葉銀行は、ダイバーシティ推進を持続的成長のための経営戦略と位置付け、積極的に取り組んでいます。

- ダイバーシティロゴマークの制定
- ダイバーシティフォーラムの開催
- ダイバーシティ行動宣言の制定
- 職場単位でのダイバーシティ勉強会の実施
- ダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティ推進部の設置

「職域拡大(仕事をつくる)」「人材育成(人を育てる)」「環境整備(職場をつくる)」の3つの視点でこれまで女性活躍推進に取り組んでまいりました。

職域拡大(仕事をつくる)

- 管理職への積極登用
- 本部ポストへの積極登用
- 職務公募(女性限定枠) 等

人材育成(人を育てる)

- 女性向けキャリア研修
- 男性管理職との意見交換会
- 女性異業種交流会 等

環境整備(職場をつくる)

- イクメン・イクボスの推進
- 業務効率化・早帰りの推進
- 事業所内保育所の設置 等

輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会(2014年11月発足)

- 地銀人材バンク (2015年4月創設)
- 女性活躍推進研究会
- 女性リーダー育成部会
- 結婚や配偶者の転勤等の理由で転居により退職する場合に、本人に引続き就労の希望があれば転居先会員行へ紹介を行う仕組み。(2015年12月1日現在：成約25件、紹介中18件)
- 会員各行の取組の底上げ
- 会員各行の女性リーダーの育成



ダイバーシティフォーラム



ダイバーシティロゴマーク



輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会



受賞コメント

SCSKでは、一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かしていくために、その土台となる働きやすい職場環境作りの取り組みに力を入れています。特にIT業界特有の長時間労働から脱却するべく、働き方の改革や社員の健康増進に対する様々な施策を打ち出してきました。これらの成果があつてこそ、女性が活躍できる環境が整い始めていると感じています。今回、このような栄誉ある賞をいただき、大変光栄に思うと同時に、身が引き締まる想いです。女性の更なる活躍推進を含め、全ての社員がいきいきと力を発揮できる職場環境作りに向け、一層精進して参ります。

企業概要

本店所在地:東京都江東区  
業種:情報・通信業  
従業員数:7,570人  
(女性従業員比率:17.1%)  
女性管理職数:53人  
(女性管理職比率:6.7%)  
女性役員数:2人  
(女性役員比率:2.8%)



具体的な取組内容

女性の活躍をはじめとしたダイバーシティを推進する上で、大きな障害となっている「長時間労働」に対する取組を礎として、「仕事と育児の両立支援」、「女性の活躍推進」の取組を三位一体で進めています。

■長時間労働からの脱却を目指した「働き方改革」

2013年度から「スマートワーク・チャレンジ20」と銘打ち、月間平均残業時間を20時間未満、年次有給休暇を20日間完全取得を目標に掲げた全社運動を実施しています。この取組により、女性に限らず、全社員に限られた時間の中で効率的に仕事をして、成果を出す風土づくり・意識改革を進めています。

■仕事と育児の両立支援

育児休業からの円滑な職場復帰を促すため、産前と復職のタイミングで本人と上司、人事の三者面談の実施や、早期の復職を後押しするための保育料半額補助など、物心両面で支援を行っています。また、復職後も子育てに必要な時間を確保しながら柔軟に働けるように、裁量労働制やフレックスタイム制、在宅勤務制度を導入しています。更に、子育て中の社員と子育て経験者が両立ノウハウを共有するイベントも開催しています。

■女性の活躍推進

「2018年度までに女性ライン職100名」の目標のもと、ライン職登用を期待する女性社員を選抜し、最長2年の育成プログラムを実施しています。また、経営の意思決定の場に女性の参画を増やすため、部長クラスの女性を対象に、リベラルアーツや企業と社会の関わり方等を学ぶことを通して、経営に必要な大局的な視点を養うプログラムも行っています。更に、若手・中堅層には、中長期のキャリアを考えるセミナーや社内のロールモデルとの交流の場など、幅広い層を対象に多くのプログラムを実施しています。これらの取組を通して、女性が活躍できる風土を醸成すると共に、社員一人ひとりが持ち味を活かし、個人の能力を最大限発揮できる職場づくりを進めています。

働き方改革 ~長時間労働の削減~

スマートワーク・チャレンジ

全社員が働き方を見直し、仕事を効率化し、生産性を上げる



若手女性向けキャリアデザインセミナー

## 受賞コメント

井村屋グループは、「おいしい！の笑顔をつくる」をミッションとして2010年に持株会社制へ移行しました。特色経営を磨き「強くて、しなやかで、魅力ある会社」をつくる為、人材の育成に力を入れ、社会への貢献、社会との調和を目指しています。「食」を中心とした当グループは、女性の持つ感性や能力を発揮することで、より一層輝く人生を目指すことができる企業であり、能力を高める支援をし、活躍を期待されています。今回栄誉ある賞を頂き、大変感謝いたしますと同時に、男性も女性も人生を輝かせる事の出来る会社「明日も行きたくなる会社」を全社一丸となって創っていきます。

## 企業概要

本店所在地：三重県津市  
業種：食料品  
従業員数：1,123人  
(女性従業員比率：36.2%)  
女性管理職数：11人  
(女性管理職比率：5.4%)  
女性役員数：4人  
(女性役員比率：12.1%)



## 具体的な取組内容

### 【経営戦略上の女性活躍推進の位置づけ】

優れたセンスを要求される商品開発、安全・安心が不可欠な生産工程、品質保証におけるきめ細かく徹底追及する管理など、当社の女性の位置づけは全ての部門にて期待され、活躍しています。また、「輝く女性応援会議in 三重」にトップが参加し、「輝く女性応援宣言」を行いました。

### 【キャリア支援】

中堅女性社員を対象とした1泊2日の「女性キャリアアップ研修」は、2012年からスタートし、延べ94人が受講しました。また、女性管理職を対象とした『A塾 なでしこチーム研修』と銘打ったトップ塾開催を継続しており、経営への考え方、ビジネスパーソンとしての経験、メンターを持つことの重要性などの講義や食事を共にしながら、双方向での討議を行う場としております。

### 【両立支援】

2007年9月、本社工場の敷地内に社内託児所「アイアイキッズルーム」を開設し、親子がすぐ近くにいる働きやすい環境を整えました。2015年10月より先輩パパ・ママと相談できる時間と場所をチャイルド・コンタクト・ルーム「CCR」の名称で設置しました。現在は、社員育児休業後の復職率は、100%です。

### 【多様で柔軟な働き方の推進】

育児休業期間は、最大で2年間、短時間勤務は、小学校入学まで自由に取得できます。

### 【意識改革】

新しい変化に対応し「進化」を遂げるため2015年4月人事制度改革を実施し、3つあった職群別コースを一本化、子供手当を新設、ファミリーサポート手当を充実させました。

制度改革や研修、人材育成などにより、女性の管理職比率は、2012年度4名(2.1%)から2015年度は11名(5.4%)に増加しました。また、2015年4月入社した新卒新入社員の女性比率は、53.7%、従業員全体でも2012年度の32.2%から2015年度は36.2%となりました。今後も働きやすい環境の整備と意識改革を積極的に進め、男性、女性双方が切磋琢磨し、輝く社会の実現を目指して参ります。



「輝く女性応援会議in三重」の様子



女性キャリアアップ研修



受賞コメント

当社は今年創立50周年を迎えましたが、この記念すべき年に「女性が輝く先進企業2015」の内閣府特命担当大臣賞を賜りました事を誠に光栄に存じます。当社が究極のビジョンに掲げている「100年企業(優良国際企業)」を実現する為にも、女性活躍を含む多様な人材を活かしていく事が経営戦略の要諦です。この受賞を励みとし、更にダイバーシティを推進し、事業に専心して参ります。

代表取締役 隈 扶三郎

企業概要

本店所在地:福岡県古賀市  
業種:製造業(機械)  
従業員数:214人  
(女性従業員比率:15.9%)  
女性管理職数:2人  
(女性管理職比率:5.9%)  
女性役員数:1人  
(女性役員比率:16.7%)



具体的な取組内容

【活動の経緯】

1998年に当時の社長であった隈 智恵子(現取締役相談役)が、“女性がより活躍できる会社になりたい”との思いから「女性活性化規定」を策定してから17年、現在では家事や育児と仕事を両立しながら働く女性の数も増えてきました。この時の隈智恵子相談役の強い思いが今もお受け継がれ、現在の女性社員の活躍推進につながっています。2008年からの2年間は、「女性キャリアアップ制度」として8名の女性メンバーに対し社内外で研修を行い、メンターによる定期的な面談、上司である男性管理職への働きかけや、トップから全社方針や意識改革の重要性について直接説明する事で、メンバー自身のキャリアアップの構築をサポートしました。新卒採用においては、同時期より男女ほぼ同数の採用を継続しており、特に理系の女性の採用を増やしています。これらの活動により、女性社員自身の意識が変わって何事にも積極的に手を挙げて職域を広げる事で、彼女たちの社内外での活躍の場も増えてきました。その様な活動を評価して頂き、2010年に福岡県男女共同参画表彰企業賞を受賞しました。2014年には全女性社員対象の研修とその上司である管理職に対し研修を行うなど継続的に活動を進めています。

【働き方改革】

当社の経営理念「独創と融合」です。これには個々の独自性と創造性を尊重し、多様性の中においてお互いの価値をあらゆる次元で発展的に融合させる事により、新しい価値を継続的生み出していくという想いが込められています。2014年にスタートした新経営5ヶ年計画「夢、50年」では、より良い企業文化を築く為にワークライフバランスやダイバーシティ、人材教育においては「同規模企業の中でダントツを目指す」という目標を掲げています。人材の多様化の観点では、女性活躍はもちろん、海外人材、障害者、ベテラン(高齢者)、パート社員の方々がそれぞれ柔軟な働き方を選択でき、個性を生かして活躍できる職場環境作りを目指しています。また全社ビジョンの中に「新ワークスタイル8ヶ条」を盛り込み、働き方改革も進めています。この8ヶ条には、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして常に成長志向を持つ事が、経営にとって最重要であるというメッセージを込めています。「長時間労働の削減」といった表面的働き方の改善を目指すのではなく、自身の行っている業務を見直し、全社の中で求められている役割や働きぶりを向上させる事に主眼を置いています。グローバルな競争に勝ち抜く為には、社員全員が自律的にプロとして常に成長することを促し、女性や外国人を含む多様な人材が活躍できる職場作りを実現する事が不可欠であると考えています。

2015年には、就学前の子供を持つ父親を対象とした「SGちちおや会」を立ち上げました。この活動を通して男性社員同士で育児や家事について悩みを共有することにより、新たな価値観が生まれ、自身の働き方やワークライフバランスを見つめ直す良い機会となりました。



創立50周年記念パーティにて女性社員から隈 智恵子相談役に感謝の花束贈呈

【新ワークスタイル8ヶ条】

1. 自身が担当している仕事の客観的価値を知る。
2. 時として残業もするが、まずは定時内の仕事の密度を上げる事に全力を尽くす。
3. 自分だけでなく、周囲も定時で帰れるよう気を配る。
4. 仕事のアウトプット(成果)の量と質を向上させる。
5. 常に時間(スケジュール、期限、納期)を意識する。
6. 自身の成果を上司や周囲にアピールする。
7. 仕事とプライベートがリンクする部分を意識的に作る。
8. 増えた余暇時間で自己啓発の為の勉強をする。



## 受賞コメント

第一生命保険株式会社は、グループミッションである「一生涯のパートナー」であり続けるために、DSR経営(Dai-ichi's Social Responsibility(第一生命グループの社会的責任))の実践を通じて、その実現に向け取り組んでいます。このDSR経営では、お客様、株主、社員、社会といったステークホルダーに責任を果たしながら、価値創造による成長を目指しています。とりわけ、社員、人財価値の創造が最重要であり、女性活躍推進を含むダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の柱の一つとして取り組んでいます。本表彰を励みとし、今後も「お客さま第一主義」という変わらぬ経営理念の実現に向け取り組んでまいります。

## 企業概要

本店所在地: 東京都千代田区  
業種: 保険業  
従業員数: 54,090人  
(女性従業員比率: 90.7%)  
女性管理職数: 798人  
(女性管理職比率: 23.3%)  
女性役員数: 3人(女性役員比率: 7.5%)

一生涯のパートナー

第一生命



## 具体的な取組内容



第一生命グループは2020年に目指す姿として「安心の最高峰を、地域へ、世界へ」をスローガンに掲げています。2015-17年度中期経営計画『D-ambitious』では基本戦略の一つに「Diversity」を位置づけ、社員一人ひとりが人財力を高め、すべての社員が経営の「主役」になるべく取り組んでいます。社員の多くを占める女性社員が活躍できる環境を整え、ボトムアップで経営に参画していくことで、仕事へのやりがいを感じ、価値創造につながる好事例も増えてきています。ダイバーシティ&インクルージョンが第一生命グループの飛躍の大きな原動力となると考え、取組みを推進しています。

### ■ 女性管理職比率目標(※)

2018年4月目標  
25%以上

2020年代早期目標  
30%以上

※国内生保グループ(第一生命保険株式会社、第一フロンティア生命保険株式会社、ネオファースト生命保険株式会社)の合算での目標。

### 【階層別のキャリア支援】

階層	OFF-JT	OJT
支社長 部長	新規 女性社長登 (社長によるメンタリング)	
ライン課長	次世代女性リーダー研修(行内課長編)	役員によるメンタリング
課長	次世代女性リーダー研修(課長編)	新規 役員によるスポンサーシップ
課長補佐	次世代女性リーダー研修(課長補佐編)	運営強化 エリア別のキャリア支援



女性幹部の会 (D-WEL)



エリア別キャリア支援

役員によるコミットメント

経営トップをはじめ、役員が「メンター」や「スポンサー」として、自ら女性リーダー育成にコミットし、女性リーダーの早期育成に向け取り組んでいます。また、女性執行役員を中心とした女性幹部や女性管理職が、ロールモデルとして自身の経験を活かし育成支援しています。

### ■ 両立支援・多様で柔軟な働き方の推進

「復職セミナー」、「育児サービス経費補助」のほか、「短時間勤務制度」、「在宅勤務制度」など、多様で柔軟な働き方を推進しています。また、男性育児休業の取得を推進し、男女ともに子育てしやすい職場風土を目指しています。介護と仕事との両立に向けては、介護への事前準備を促す「介護セミナー」を実施するとともに、通算365日の介護休業を何度でも分割して取得できる制度を導入し、多くの利用実績があります。

### 2014年度 取得実績

復職セミナー 参加者	育児サービス 経費補助利用者	育児のための 短時間勤務利用者	男性育児休業 取得率	介護休業 取得者
91人	3,713人	379人	56.0%	274人

### ■ 意識風土改革

終業時刻期限の設定や全社一斉の早帰り(ワーク・スマート・デー)を実施するほか、休暇取得推進(イキイキ公休+4!)を行っています。総労働時間目標(ボトムライン目標)の遵守状況や休暇取得率等を、管理職の人事評価に反映するのに加え、「ワーク・ライフ・バランス指標」を新設し半期ごとに所属の実績を開示しています。あわせて、全社横断のワークスタイル変革プロジェクトや各所属での「トップダウン&ボトムアップ双方向」の取組み(Value Creation活動)を通じ、ワーク・ライフ・バランスに向けた業務効率化に取り組んでいます。

### ■ 社会への取組み

- ◎ 保育所入所待機児童問題の解消に向け、当社保有ビルを有効活用し、全国待機児童数(2011年4月時点)の約1割に相当する2,500名の児童受け入れを目指し、業界初の試み(当社調べ)として、2011年度より取組みを開始し、これまでに13ヶ所、約650名定員の保育所を誘致・開園しました。
- ◎ 地方公共団体と連携し、がん検診の受診啓発活動など健康寿命延伸に取り組んでおり、2015年7月現在、37道府県16市との協力協定に基づき、各地で乳がん検診等の受診促進やセミナー開催等を行っています。
- ◎ 高齢者の見守りへの取組みとして、地方公共団体との協力協定に基づき、高齢者見守り活動に取り組んでいます。生涯設計デザイナーが日常の営業活動の中で、高齢者の見守り活動を推進し、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりに貢献しています。

受賞コメント

この度は「女性が輝く先進企業 内閣府特命担当大臣表彰」を賜り、誠に光栄に存じます。ファンケルは創業以来、「正義感を持って世の中の“不(不安・不便・不満)”を解消しよう」という創業理念のもと、社員全員が一丸となり、「育児休暇取得率(100%)、育児休暇からの職場復帰率(100%)、子育てのための時短利用率(94.2%)など、様々な取組をして参りました。お客様に美と健康を提供するため、創業当初より女性社員が中心となり活躍する風土が根付いておりますが、今後はさらに女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくりを強力に推進して参ります。

企業概要

本店所在地: 神奈川県横浜市  
業種: 化学  
従業員数: 905人  
(女性従業員比率: 66.5%)  
女性管理職数: 76人  
(女性管理職比率: 44.4%)  
女性役員数: 5人  
(女性役員比率: 21.7%)



具体的な取組内容

“女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくりを推進します”

【これまでの実績】

・東京証券取引所「2014年度企業行動表彰」受賞

➡女性役員や女性管理職の登用・育成など、「女性の活躍の推進に向けた積極的な取り組み」を評価

- ・育児休暇取得率 100%(当社実績)      ・育児休暇からの職場復帰率 100%(当社実績)
- ・子育てのための時短利用率 94.2%(当社実績)

【2018年度までの取組目標】

(1) 女性のキャリア形成のための支援

- ・女性管理職比率の向上 (2018年度: 50%を目指します)
- ・女性の職域拡大(専門知識を活かして活躍の場を広げる「専門性エキスパート職」「販売マイスター職」を導入)

(2) 柔軟な働き方に対応した制度の導入

- ・店舗スタッフ短時間勤務者(パート社員)の採用拡大(2018年度: 570名→2015年度の5倍を目指します)
- ・様々な家庭環境の社員が、安心して活躍できる多様な働き方の導入(2015年度「在宅勤務」導入予定)

(3) 男性も育児に積極的に参加しやすい職場環境の推進

- ・男性従業員の「配偶者出産支援休暇」取得率向上  
(当社独自の「配偶者出産支援休暇(5日間付与)」 2018年度: 100%取得を目指します)



東京証券取引所にて  
「2014年度企業行動表彰」を受賞



2008年子育て支援  
「くるみん」マークを取得



創業者の池森が講師となり経済・政治・社会を学ぶ女性役職者研修を実施



## 受賞コメント

この度は、平成27年度「女性が輝く先進企業」において内閣府特命担当大臣表彰の栄を賜り大変光栄に存じます。当社は、昭和44年の創業当時から「男女とも機会均等にあるべき」と考え、必要な人材を性別の区別なく積極的に採用してまいりました。社是「仕事を楽しむ」のもと、社員一人ひとりが能力を存分に発揮できるような環境づくりを目指してきた結果、男女の区別なく均等に活躍できる風土が根付いております。今回の受賞を励みに、ダイバーシティ経営により、一層企業価値を高められるよう取り組んでまいります。

## 具体的な取組内容

メック株式会社は、具体的な目標数値は設定していません。意識的に男女の均等を推進してきたわけではなく、創業当時の考え方が引き継がれ、均等に活躍できる企業風土があります。

また、当社グループ企業行動憲章の一つに、「メックグループは、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。」を掲げており、誰もが失敗を恐れず目標に挑戦し、好奇心をもって工夫改善を重ね、国籍・性別・年齢・障がいの有無に関係なく多彩な能力を存分に発揮できるような環境整備を目的に、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

制度としては、出産・育児等に関し、休暇制度や給付制度を設け、安心して働ける環境整備に努めています。具体的には「出産休暇」「配偶者の出産休暇」「育児休業」「子育て休暇」「育児短時間勤務」です。これらは特別な制度ではないものの、育児休業制度利用者は全員職場復帰しています。長期休業後の復帰は誰もが不安です。この不安が少しでも軽減するよう、必要に応じ教育訓練を受けることが出来る等、復帰がスムーズに行えるような制度も設けています。

最近の実績には、「平成26年度なでしこ銘柄」に選定、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」等があります。

## 企業概要

本店所在地:兵庫県尼崎市  
業種:化学  
従業員数:172人  
(女性従業員比率:30.8%)  
女性管理職数:8人  
(女性管理職比率:19.5%)  
女性役員数:2人  
(女性役員比率:25.0%)



当社は毎年連結売上の約10%を研究開発に投資する研究開発型企業です。その研究開発本部41名(男性30名(うち管理職4名)、女性11名(うち管理職1名))を女性執行役員がまとめています。  
※2015年12月1日現在

(研究所内風景)

## 従業員の推移

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
従業員数	男性(名)	115	115	112	116	119
	女性(名)	53	53	56	54	53
	女性比率(%)	31.5	31.5	33.3	31.8	30.8
平均年齢	男性(歳)	41.5	42.1	42.7	43.1	42.1
	女性(歳)	39.0	39.2	40.2	41.2	41.6
平均勤続年数	男性(年)	12.4	12.8	13.8	14.1	13.6
	女性(年)	11.7	12.4	12.6	13.4	13.4