

発表項目 (行事名)	令和元年度「北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」の 受賞企業の決定及び表彰式の開催について		
記者レクチャー のお知らせ	(実施日時)	発表者	
		発表場所	
概要	<p>道では、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を表彰し、その取組を広く周知することにより安心して働くことのできる雇用環境の整備に資するため、令和元年度の「北海道働き方改革推進企業・女性活躍」を実施することとし、この度、受賞企業を決定しましたので、お知らせします。</p> <p>なお、表彰式は、札幌市との共催による「さっぽろ女性応援 festa」において執り行います。</p> <p><b>【受賞企業（4社）】</b> ↓ <b>（変更後）3社</b></p> <p>○株式会社釧路製作所（製造業：釧路市） ○<del>ダットジャパン株式会社</del>（情報通信業：札幌市中央区） ⇒<u>受賞辞退のため</u></p> <p>○株式会社玉川組（建設業：恵庭市） ○特定非営利活動法人リフテ（医療・福祉：釧路郡釧路町）</p> <p>※ 受賞企業の概要等は、別紙のとおり</p> <p>■表彰は、「さっぽろ女性応援 festa 2019」の場において実施</p> <p>◇日 時：令和元年11月22日（金）13：30～18：00 ◇場 所：札幌エルプラザ 3階ホール（札幌市北区北8条西3丁目） ◇プログラム：第1部～オープニング（<u>表彰式開催</u>） 第2部～全体セミナー 第3部～ロールモデルトークセッション 第4部～クロストーク（分科会）</p>		
参考	[添付資料] 「北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」募集リーフレット		

報道（取材） に当たって のお願い	北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰については、受賞企業の取り組みを広く道民に周知することを目的としているため、積極的な報道をお願いいたします。		
他のクラブ との関係	同時配付	(場所)	
	同時レク		

担当 (連絡先)	経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室（担当者：佐藤、今野） TEL ダイヤルイン 011-204-5354 内線 26-453		
-------------	---	--	--

<p><b>企業名</b> 株式会社鉚路製作所</p> <p><b>代表者</b> 代表取締役社長 新名 弘人</p> <p><b>所在地</b> 鉚路市川北町9番19号</p> <p><b>業種</b> 製造業 資本金 10,000万円</p> <p><b>従業員数</b> 85人(女性 7人 男性 78人)</p> <p>北海道働き方改革推進企業認定制度 令和元年5月29日 シルバー認定</p>	<p><b>株式会社鉚路製作所</b></p> <p>代表取締役 犬丸 澄夫</p> <p>札幌市中央区北2条西2丁目34番地</p> <p>情報通信業 資本金 6,000万円</p> <p>135人(女性 61人 男性 74人)</p> <p>北海道働き方改革推進企業認定制度 令和元年8月29日 シルバー認定</p>	<p><b>株式会社 玉川組</b></p> <p>代表取締役社長 玉川 裕一</p> <p>恵庭市相生町231番地</p> <p>建設業 資本金 10,000万円</p> <p>99人(女性 7人 男性 92人)</p> <p>北海道働き方改革推進企業認定制度 令和元年8月8日 ブロンズ認定</p>	<p><b>特定非営利活動法人リフテ</b></p> <p>理事長 大村 義幸</p> <p>鉚路郡鉚路町木場3丁目1番地</p> <p>医療、福祉 資本金 -</p> <p>11人(女性 6人 男性 5人)</p> <p>北海道働き方改革推進企業認定制度 令和元年6月21日 シルバー認定</p>	
<p><b>【職業生活における女性の活躍推進のための取組】</b></p>	<p>「人材の確保(＝女性の活躍)」を経営の重要課題と位置づけ、全社を挙げて女性の採用と育成、従業員全員が働きやすい職場を目指して様々な取組を進めている企業です。</p> <p>女性職員は、設計に携わる技術職が4名、工場で溶接などに携わる技能職が2名、事務部門に1名在籍しており、それぞれの部門で活躍しています。</p> <p>キャリアアップに向けた女性技能職の技術向上のため、溶接技術競技会への参加支援の取組を行っています。</p> <p>また、非正規社員を正規社員へ転換する制度や、短時間正社員制度を整備し、育児のため非正規社員であった女性1名を短時間正社員として登用するなど、女性の働きやすい環境を整備しています。</p> <p>さらには、インターンシップ・工場見学の積極的な受入や、溶接技術員として職員を派遣するなど、地元の高専専門学校や工業高校と連携を強化することにより、積極的な女性の採用につなげています。</p>	<p>市場の現状や、会社の今後の成長などから、女性の採用や活躍は必須と考え、女性はもちろん、社員全員が働きやすい企業を目指すため、積極的に取り組んでいる企業です。</p> <p>平成31年4月には、女性管理職を3名登用するとともに、月1回、1年間の管理職研修を行うなどのキャリアアップ支援の取組を行っています。</p> <p>また、「女性活躍推進プロジェクト」(女性活躍と共に社内環境の向上も目指したいという気持ちを込め、初回の会議で「社内環境向上委員会」(改名)を発足させ、採用強化のため、HPを見やすくする工夫や、福利厚生制度の充実、年次有給休暇取得促進などの取組を行っています(当初はプロジェクトメンバーは女性のみでしたが、現在は、男性従業員も加わり、更に取組を推進しています)。</p> <p>さらには、女性従業員からの要望により、札幌支店にパウダールームを設置するなどの職場環境整備を行っています。</p>	<p>建設業全体の人手不足問題に対応していくためにも、「女性の活躍推進」が必要不可欠であると考え、女性技術者の採用の強化や、女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。</p> <p>実際に子育てをしながら働く女性技術職が2名いることから、育児介護休業規定の充実を図るとともに、勤務時間等について、本人と面談を重ねながら、柔軟に対応するなど、女性の活躍を推進しています。</p> <p>また、近隣の工業高校等のインターンシップの受入や、小中学生の職場体験学習の受入をはじめ、進学イベントにおける女性技術職の仕事紹介や、女性技術職の声を自社HPで紹介するなど、女性の採用に向けた取組や、現場に女性用トイレを設置するなどの職場環境の改善に取り組んでいます。</p>	<p>女性の活躍だけでなく、充実した福利厚生制度の整備や、業務負担を軽減するため、ICT技術を積極的に導入するなど、従業員のQOL向上に資する様々な取組を行っているNPO法人です。</p> <p>管理職3名のうち2名が女性であることや、平成29年度に1名の女性パート従業員の正社員登用実績があるなど、女性のキャリアアップにも積極的に取り組んでいます。</p> <p>また、従業員の健康診断において、希望者に対し、乳がんや子宮がんの検診にかかる費用を全額補助する制度や、女性専用フィットネスジムの入会金が割引になる制度を導入するなど、従業員の健康増進に取り組んでいます。</p>
<p><b>【仕事と家庭の両立のための制度・取組】</b></p>	<p>育児・介護休業法に準拠した育児・介護休業規定が整備され、介護休業では、対象家族に法で定めている家族以外に「会社が認めた者」を付加するなど、法を上回る規定があり、育児のための短時間勤務制度や、子の看護休暇の利用実績があるほか、配偶者出産休暇や、出産祝い金制度を整備しています。</p> <p>また、平成31年度から、完全週休二日制の導入による所定労働時間の削減に取り組んでいるほか、工場のラインごとに一斉に休暇を取得するなどの年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。</p>	<p>育児・介護休業法に準拠した育児・介護休業規定が整備され、育児のための短時間勤務及び所定外労働の制限では、対象の子を法定で3歳未満としてるところを、それぞれ小学校3年生まで、小学校就学に始期に達するまでに拡大するなど、法を上回る規定があり、育児休業や育児のための短時間勤務制度、子の看護休暇の利用実績があるほか、配偶者出産休暇や出産祝い金制度を整備しています。</p> <p>また、年次有給休暇取得促進のため、祝日や休日の間が2日以内の場合に休暇取得を奨励するブリッジホリデー休暇や、プロジェクトの切れ目に休暇の取得を奨励するプロジェクト休暇制度を導入しています。</p>	<p>育児・介護休業法に準拠した育児・介護休業規定が整備され、育児のための短時間勤務では、対象の子を法定で3歳未満としているところを、会社と協議の上、小学校の始期に達するまでに拡大する措置や、子の看護休暇及び介護休暇を時間単位で取得可とするなど、法を上回る規定があり、育児休業、育児のための短時間勤務、子の看護休暇、介護休暇の利用実績があるほか、配偶者出産休暇や出産祝い制度を整備しています。</p> <p>また、仕事と家庭の両立支援を社内の品質目標の一つに定め、休暇予定表を作成し周知するなどの年次有給休暇取得促進の取組を行っています。</p>	<p>育児・介護休業法に準拠した育児・介護休業規定が整備され、介護休業では、対象家族に法で定めている家族以外に「会社が認めた者」を付加するなど、法を上回る規定があり、育児休業や、子の看護休暇、介護休暇の利用実績があるほか、配偶者出産休暇や、出産祝い金制度を整備しています。</p> <p>また、子どもの急な体調不良や授業参観への参加等に柔軟に対応するため、2時間程度を目安として勤務時間に算入し、賃金保証をした上での中抜け制度の導入や、保育園の送り迎えなどに対応するため、始業時間を1時間遅らせ、勤務時間を9時から17時(1時間休憩)の7時間とするなど、就業規則の整備を行っています。</p> <p>さらには、誕生日休暇や、休暇を有意義に過ごしてもらうために誕生日祝いの支給を行うなどの年次有給休暇取得促進の取組や、育児休業給付金・各種給付金の申請支援を行うなどの取組を行っています。</p>
<p><b>【その他両立支援・女性活躍推進につながる働き方改革の取組など】</b></p>	<p>少人数のグループで職場における改善提案を行うことができる「小集団制度」を導入し、女性従業員からは、SNSでの会社のPRや、健康増進のため、休憩室に卓球台を設置するなどの提案がなされ、実現しています。</p> <p>また、生産性の向上につなげるため、全従業員向けにIoT研修の実施や、資格取得支援制度を整備するなど、従業員の育成にも取り組んでいます。</p> <p>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画において、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施を目標の一つとして掲げ、鉚路市公園里親制度に参加し、公園整備を行うなどの地域貢献活動にも取り組んでいます。</p>	<p>女性が働きやすい環境を整備するためには、社内の意識改革が必要と考え、幹部向け・男性管理職向け・全従業員向けに研修を行うなどの取組を行っています。</p> <p>資格取得支援制度の整備や、外部セミナーへの参加支援を行うなど、従業員の育成に取り組むとともに、非正規社員を正社員に転換する制度を整備するなど、従業員の育成やキャリアアップに向けた取組を推進しています。</p> <p>また、従業員の意見を積極的に取り入れるために、各種アンケートの実施や、社内活動・バーベキューなど、部を超えた従業員との交流の場を設けるなどの職場環境の改善に取り組んでいます。</p>	<p>労働時間の短縮も社内の品質計画の一つに定め、ノー残業デーを部門ごとに設定するなどの取組を行っています。</p> <p>また、部や課単位で会議を開催し、業務改善に向けた意見交換を実施するなど、職場環境の改善に取り組んでいます。</p> <p>そのほか、操作性に優れたICT建機を導入することにより、生産性の向上につなげるなど、働き方改革の取組を推進しています。</p>	<p>資格取得支援規程を整備し、業務に関わる資格取得について補助を行っているほか、従業員が希望する業務の技術向上に資する図書を会社が購入する取組を行っています。</p> <p>また、毎月定例の職員会議の日及び毎週末において、定時前退社(定時までの賃金は保証)を推進するなど、従業員のQOL向上に資する取組を行っています。</p> <p>そのほか、従業員の健康増進のため、鉚路温泉マラソンの参加費の助成や、事業所の自動販売機に特定保健用食品を設置するなどの取組を行っています。</p>

# 【北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰】 募集のご案内

女性の活躍及びワーク・ライフ・バランスの実現などの  
働き方改革に取り組む企業の皆さまへ

★募集期間：令和元年(2019年)9月6日(金)まで★ ※当日消印有効

北海道では、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでおられる企業を表彰し、その取組を広く周知することにより、安心して働くことのできる雇用環境の整備に資するため、「北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を実施するとともに、本年度の表彰企業を募集します。

このような企業が表彰の候補です

道内に本社又は主たる事業所を置き、次のような取組を行っていると思われる企業です。  
ただし、本賞の受賞は1回限りとし、本賞と同一の功績で国の表彰等を受けたものは対象となりません。

- (1) 女性の積極的な採用や管理職種等への昇進機会の提供など、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。
- (2) 仕事と家庭の両立を積極的に推進するため、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に定める各休業制度等と同程度以上の規定を有し、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。
- (3) 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、かつ、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取り組みの促進を図っていること。
- (4) その他、在宅勤務や短時間勤務などの多様な働き方や職場復帰制度、長時間労働抑制の取り組みなど、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。
- (5) 表彰募集の締切日までに、北海道働き方改革推進企業認定制度におけるブロンズ又はシルバー以上の認定区分に認定されていること。

## 応募方法



市町村若しくは関係団体からの推薦又は自薦によるものとします。  
市町村及び関係団体からの推薦の場合は別紙様式1に、自薦の場合は別紙様式2に記載し、添付資料とともに応募先までお送りください。  
別紙様式は、ホームページからもダウンロードできます。

## 応募・問合せ先

〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目  
北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室労働環境グループ  
電話 011-231-4111 (内線:26-469)  
FAX 011-232-0159  
HPアドレス <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hyosyo.htm>

## その他

表彰企業は、選考懇談会の選考を経て決定しますが、内容確認のため、事前訪問調査や確認書類の提出をしていただく場合がありますので、ご承知おきください。

なお、選考の結果、表彰企業に該当しない場合もありますので、ご了承願います。

(裏面もご覧ください。)

昨年度までは、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立を支援するため、積極的に取り組みを推進している企業を「北海道なでしこ応援企業」として表彰し、その取り組みを広く紹介してきました。

### 平成30年度受賞企業

- ・伊藤組土建株式会社 (建設業 札幌市)
- ・株式会社ズコーシャ  
(専門・技術サービス業 帯広市)
- ・株式会社東海日動パートナーズ北海道  
(金融業、保険業 札幌市)
- ・株式会社堀口組 (建設業 留萌市)

### 平成29年度受賞企業

- ・株式会社ドコモCS北海道  
(情報通信業 札幌市)
- ・萩原建設工業株式会社 (建設業 帯広市)
- ・本間社会保険労務士事務所  
(専門サービス業 札幌市)



平成30年度北海道なでしこ応援企業表彰式  
受賞された企業については表彰式の実施、報道発表、道のホームページへの事例掲載など積極的なPRをいたします。

各企業の取組内容や過去の受賞企業などについては、道のホームページで紹介しておりますので、ご覧ください。 <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hyosyo.htm>

## 表彰企業の選考にあたっての考え方

表彰の対象となる企業は、概ね次のような項目に該当する取組を行っている企業とし、これらの取組について、総合的に審査し選考することとしております。

- 1 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。
- 2 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に定める各休業制度等と同程度以上の規定があり、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。

育児・介護休業法に定める各休業制度等とは

- ・ 育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度
- ・ 育児・介護を行う従業員に配慮した措置【所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、所定内労働時間の短縮措置等（短時間勤務制度・フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げほか）

制度の活用促進に積極的に取り組んでいることとは

- ・ 概ね過去5年以内に、上記、各休業制度等のいずれかについて、利用者がいる。 など

- 3 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取り組みの促進を図っていること。
- 4 その他、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。

次のような事例が対象となります。

- ・ 男女間の賃金格差の解消を図っている。
- ・ 女性を管理職に積極的に登用している。
- ・ 女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実を図っている。
- ・ 育児・介護を行う従業員を対象とした在宅勤務制度がある。
- ・ 育児・介護等を理由に退職した労働者を再雇用する制度がある。
- ・ 育児・介護休業期間中の経済的援助制度がある。 など

- 5 北海道働き方改革推進企業認定制度におけるブロンズ又はシルバーの認定区分に認定されていること。詳細は、下記URLまで。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakakakuninteiseido.htm>

ご応募をお待ちしております