

大分県男女共同参画推進事業者顕彰の受賞事業者一覧

第1回 平成18年度 受賞者（2事業者）

事業者	医療法人 敬和会 大分岡病院	株式会社 太田旗店
所在地	大分市	大分市
業種	医療業	旗製造業
主な表彰理由	<p>●女性管理職の積極的な登用 情報管理部長、人事課長、看護管理部などに女性を登用している。</p> <p>●仕事と家庭の両立支援環境の充実 院内に病児保育施設や託児所を設置している。また、過去3年間に育児休業の取得者が47名、介護休業の取得者が3名おり、働きながら子育て等しやすい環境を整備している。</p>	<p>●性別にとらわれない人員配置 女性を営業課長に抜擢するなど、役職者に占める女性の割合が高く、女性の登用や職域拡大に努めている。</p> <p>●セクハラ防止対策の徹底 セクハラ防止対策や、男女がともに働きやすい職場風土づくりを進めている。</p>

第2回 平成19年度 受賞者（3事業者）

事業者	社会福祉法人 安岐の里	株式会社 トキハ	医療法人 親和会 衛藤病院
所在地	国東市	大分市	大分市
業種	介護老人福祉施設	小売業	医療業
主な表彰理由	<p>●きめ細やかな両立支援制度 「ばあちゃんの出番だ休暇」（里帰り出産や娘の遠方での出産を支援するための休暇）や「とうちゃんがんばれ休暇」（男性職員の育児参加のための休暇）などを設けている他、平成19年4月に事業所内託児所を設置し、職員の子に限らず、職員の孫や兄弟も預かることができるようにするなど、職員の実情に合った両立支援の制度を整えている。</p> <p>●夏休み期間中の親の仕事見学 夏休みの期間中に、子ども連れの出勤を認めており、親の仕事見学の他、施設利用者のお年寄りとの交流やボランティア体験を行えるようにしている。</p> <p>●積極的な女性の登用 年齢や性別にとらわれず、リーダーシップのある女性を積極的に登用しており、管理職に占める女性の割合が高い。</p>	<p>●プロジェクトチームを結成し、仕事と家庭の両立支援の取り組みを推進 労使による社内プロジェクトチーム（次世代育成支援）を結成し、仕事と家庭の両立支援の取組を進めている。残業免除制度（小学校就学前の子を養育する常雇者が希望した場合に残業を免除）、育児短時間勤務制度（3歳未満からの小学1年生の8月までに延長）、-halfホリデー制度（PTA等に出席する際に半日の休暇の取得が可能。有給。年2回まで）、ノー残業 DAY（毎週金曜日）等を導入し、従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる。</p> <p>この他、男性の育児休業取得を促進するため、社内広報誌への社長コメントの掲載やマネージャー研修での広報などの取組を実施している。</p>	<p>●両立支援への先進的な取り組み 昭和58年から院内託児所（ぼっぼ保育園）を設置し、平成14年7月には、当時まだ努力義務であった子の看護休暇制度を設ける。また、おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）には第1号として認証される。平成19年7月からは、21世紀職業団の指定を受けて「男性の育児参加促進事業」（育児休業取得者等に対する雇用管理ルール明確化や仕事と育児の両立に関する管理職及び労働者への研修の実施等）に取り組んでおり、男性職員の働き方の見直しや育児参加しやすい職場風土づくりに努めるなど、早くから積極的に子育てしやすい職場環境の整備を図っている。</p> <p>●セクハラ防止対策の徹底 セクハラ防止対策として、禁止行為や相談窓口を明記したポスターを院内各部署に掲示し、周知・予防啓発を図っている。</p>

第3回 平成20年度 受賞者（3事業者）

事業者	株式会社 NTS 通信サービス	株式会社 三信工業	明徳会 佐藤第一病院
所在地	大分市	大分市	宇佐市
業種	小売業	建設業	医療業
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>男女にかかわらず、個人の能力に応じた配置による女性の職域拡大、登用に積極的に取り組んでおり、キャリアアップに必要な研修に職員を参加させ、必要な資格を取得させている。また、その能力に応じて管理職への登用を進めており、管理職の8人中4人（管理職割合50%）が女性であり、そのほとんどが30代の女性を中心である。また、育児等の事情で一度退社した女性職員を正社員又はパート職員として再雇用するなど、再就職しやすい環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>●セクハラ防止策の徹底</p> <p>セクハラ防止対策として、パンフレットの配布や禁止事項を明記したポスターを掲示し、周知、予防啓発を図っている。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>男性中心の職場イメージの強い建設業という業種にあって、社長のリーダーシップの下、数年前から女性の技術者、30代から40代を中心とした営業職の採用を積極的に行っている。また会社の合併を契機に新設された戦略推進室（会社経営の立案や営業部門を統括）の課長職に女性を登用するなど、女性の職域拡大、登用に積極的に取り組んでいる。</p> <p>●男性による介護休暇の取得</p> <p>介護休暇は女性でも取得が少ないなか、部長職である男性が看護休暇を約3ヶ月間取得しており、男女を問わず就業しやすい環境を整備している。</p>	<p>●両立支援への先進的な取り組み</p> <p>一般事業主行動計画を策定し、平成19年6月から、(財)21世紀職業財団の指定を受け、理事長・院長により「職場風土改革促進事業への取り組み宣言」を社内外に公表している。年次有給休暇促進制度として、子の1歳誕生日休暇（ファーストバースデー休暇）・自分の誕生日休暇（マイバースデー休暇）や失効有給休暇を時間有休としての取得などを設けている他、両立支援制度促進のためのパンフレットの作成、仕事と家庭の両立支援のための制度を整えている。また、平成21年1月にはおおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）に認証される。</p> <p>●セクハラ防止対策の徹底</p> <p>セクハラ防止対策として、何でも相談窓口や病院通報制度を設立。周知のため概要等を職員手帳に明記し、全員に配布し、周知・予防啓発を図っている。</p>

第4回 平成21年度 受賞者（4事業者）

事業所	株式会社 オーイーシー	フドーキン醤油 株式会社	キツキハーネス 有限会社	健裕会 永富脳神経 外科病院
所在地	大分市	臼杵市	杵築市	大分市
業種	ソフトウェア・情報サービス業	食料品製造業	製造業	医療業
主な表彰理由	<p>●能力本位の採用・人事 男女にかかわらず、能力本位の採用・人事を行っており、賃金・昇給等において平等である。また、パート職員から正社員への登用も進められており、積極的に女性を採用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 平成17年から仕事と家庭の両立支援のため、勤務時間短縮等の措置対象を小学校入学前までに延長するなど、専門的な技術をもった女性従業員が継続して働きやすい職場環境を整えている。</p>	<p>●両立支援へ先進的な取組 子育て支援企業として、「小学校・中学校入学式特別休暇」「孫が生まれた時の特別休暇」を設けている他、所定内労働時間の削減・時間外労働の削減などを積極的に取組み、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる環境づくりに努めている。</p> <p>●セクハラ防止対策の徹底 セクハラ防止対策として、研修等において、周知・予防啓発を図っている。</p>	<p>●積極的な女性の採用 根気と正確さが要求される緻密な作業が多く、女性従業員の方が継続して働き、熱心に取組むことから、積極的に女性を採用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 昭和57年に事業所内託児所を設置し、25年間継続している。地域に密着した事業所を利点に、幼稚園・小学生を対象に学童保育を実施するなど、安心して働ける環境を整備して、働きがいのある企業文化を有している。</p>	<p>●両立支援へ先進的な取組 一般事業主行動計画を策定し、(財)21世紀職業財団より「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定受け、働きやすい職場づくりに努めている。また、平成19年に「院内保育園にここテラス」を開園、職員の勤務実態を考慮して、開園時間を午前7時から午後9時までとし、子育てしながら働きやすい職場環境を整えている。</p>

第5回 平成22年度 受賞者（5事業者）

事業者	大分瓦斯 株式会社	大分県医療生活協同組合	株式会社 トキハインダストリー
所在地	別府市	大分市	大分市
業種	ガス業	医療業	小売業
主な表彰理由	<p>●両立支援への先進的な取組み 社員の処遇に格差がなく、男女区別なく組織が一体となって業務を行っている。 また、小学校就学までの子を養育する社員の短時間勤務措置のほか、出産・育児等にかかる休暇制度を充実させ、積極的な取得を促すことにより、仕事と家庭の両立のもと、社員が継続して働ける職場づくりに積極的に取り組んでいる。</p>	<p>●積極的な女性の登用 女性医師を積極的に採用するほか、女性医師復帰支援、離職した看護師や医療業を目指す学生を対象とした講座などを継続的に企画・開設し、女性の就労支援に向けた取組みを幅広く行っている。</p> <p>●両立支援への先進的な取組み 育児休業等制度のほか、独自の休暇等を設け、積極的な取得を促すことにより、女性がいきいきと働きやすい職場づくりに努めている。</p>	<p>●積極的な女性の登用 出産、育児等の理由により退職した社員を対象に年齢に関わりなく再雇用する規程を制定している。また、女性役職者の登用にも努めている。</p> <p>●両立支援への先進的な取組み 男性の育児休業取得者の推進、育児休業希望者の取得率100%達成のほか、平成22年度県の両立支援モデル企業として女性が継続して働ける職場づくりに取り組んでいる。</p>

事業所	株式会社 日豊ケアサービス	株式会社 日田ビル管理センター
所在地	豊後高田市	日田市
業種	介護業	ビルメンテナンス業
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用 介護未経験者の雇用、パート職員から正社員への転換制度の導入など幅広い人材確保を行うとともに、主任以上の役職の8割以上、役員の半数以上に女性を登用するなど、女性の職域拡大にも努めている。</p> <p>●両立支援への先進的な取組み (財)21世紀職業財団より「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受け、各種制度の見直しや福利厚生充実等を図ることにより、社員が継続して働ける職場づくりに積極的に取り組んでいる。</p> <p>また、平成23年1月に「くるみん」の認定を受け、子育てしながら働きやすい職場環境を整えている。</p>	<p>●両立支援への先進的な取組み 平成12年に事業所内保育施設「バスターズ保育園」を設置。一時預かりのほかに、地域の要望等に応え、社員以外の保育利用を行うなど、柔軟な運営を行っている。</p> <p>また、平成22年度県の両立支援モデル企業の指定を受け、一般事業主行動計画、就業規則等を見直すことにより、仕事と家庭の両立支援のための環境整備を行い、働く女性の支援に積極的に取り組んでいる。</p>

第6回 平成23年度 受賞者（3事業者）

事業者	大分県厚生農業協同組合 連合会	大分みらい信用金庫	社会福祉法人 太陽の家
所在地	大分市	大分市	宇佐市
業種	医療業	金融業	医療・福祉業
主な表彰理由	<p>●両立支援へ先進的な取組 「女性医師子育て支援策」として、子育て中の女性医師の就業支援に向けた取組のほか、平成8年開園の事業所内保育施設「ひよこ保育園」の利用や育児休業等を積極的に取得することにより、子育てしながら働き続けることができる職場環境を整えている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり 心のケアにかかる取組を大学と連携して行うなど、いきいきと働きやすい職場づくりに努めるほか、女性専門外来を設けるなど、女性利用者への配慮にも取り組んでいる。</p>	<p>●積極的な女性の登用 渉外係等に女性を積極配置するなど女性の職域拡大に努めている。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 女性育児休業取得率100%などの数値目標を掲げ、実態把握を行いながら複合型人事制度の活用や男性の出産休暇等を積極的に取得することにより、目標達成を維持し、男女ともに仕事と子育てを両立しながら働き続けることができる職場環境を整えている。</p>	<p>●積極的な女性の登用 新規部署に女性を配置し職域拡大を行うとともに、男女問わず能力に応じて女性役職・管理職を積極的に登用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 年次有給休暇取得率等の数値目標を掲げ、所内で積極的に周知し現状を把握する等の取組のほか、育児制度にかかる規程等の見直しなどを行い、平成23年度仕事子育て両立支援モデル企業として男性の育児参加やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる。</p>

第7回 平成24年度 受賞者（3事業者）

事業者	医療法人 恵愛会 中村病院	株式会社 豊和銀行	社会福祉法人 萌葱の郷
所在地	別府市	大分市	豊後大野市
業種	医療業	銀行業	社会福祉業
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>新たに「看護部事務」を設置し、全3病棟に5名の女性職員を配置するなど、新規部所へ積極的に女性を登用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>保育所利用者について、3歳までの子を対象とした月額2万円の助成や、パート・タイマーが正規職員と同等に育児休業等を利用できる「短時間正規職員制度」の導入のほか、「勤務時間の短縮」「時間外・深夜労働の制限」の対象となる子の年齢を、それぞれ小学校就学前まで、小学校在学中までに引き上げている。</p> <p>その他「看護学生の奨学金制度」(5万円/月、最長4年間、返済時無利息)の導入や「年間休日数」を105日から109日に増やすなど、看護師の確保や働きやすい環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>●安心して働ける職場づくり</p> <p>セクシュアル・ハラスメントについて、ワーキンググループを立ち上げ意識調査を実施し、実態把握に努めるとともに、職員向け報告勉強会を実施し、周知を図っている。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>平成21年度から女性の渉外職員をはじめ、役席や融資係も積極的に増員するなど女性の職域拡大に努めている。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>育児休業、子どもの看護休暇、配偶者出産休暇について男性職員にも積極的な取得を推進している。</p> <p>また、育児休業規程及び母性健康管理規程を明記し、さらに仕事と家庭の両立支援を促進することとしている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり</p> <p>社員全員に相談先を記載したホットラインカードを配布し、不正行為やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他苦情相談が携帯やメールでできる体制を確立している。</p> <p>また、女性や若手・中堅職員で構成する人材活性化推進WGを設置し、経営に意見具申できる体制を確立している。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>新規採用職員について、男性と同様に女性についても、1年のうちに能力評価を行い、約1/3の職員を正規職員に昇格させている。平成21年頃から、ケアホーム、生活介護、施設入所支援、就労継続支援B型等を積極的に取り入れ、女性の職域拡大を図った。さらに平成24年度からは市から「いぬかい保育園」の移管を受け、女性職員の割合が飛躍的に増加した。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>育児のための短時間勤務や育児休業の利用を推進し、初めて男性職員が育児休業を取得した。その他、出産時の父親の年次有給休暇の取得推進、ノー残業デーの設定についても行動計画を制定することにしており、仕事と家庭の両立支援を図っている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり</p> <p>セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び暴力の防止について、内部規程を明確に定めている。</p>

第8回 平成25年度 受賞者（3事業者）

事業者	株式会社 永富調剤薬局	社会医療法人財団 天心堂	社会福祉法人 みのり村
業種	調剤薬局	医療業	社会福祉事業
所在地	大分市	大分市	杵築市
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用 全店舗を4ブロックに分け、そのブロック長のうち半数が女性。また、管理本部長など3名の女性部長がおり、積極的に女性を登用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 薬剤師について、小学校就学前の児童が病児保育を利用した場合、自己負担金相当額を助成している。また、薬局が点在しているので事業所内保育所の設置は困難であるが、要望に応じて、ベビーシッターを雇い、店舗の2階で保育を実施している。子どもが幼稚園入園まで利用できる。子育てをしながら働き続けることのできる職場環境を整えている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり 全職員を対象に年2回社内研修を行っており、セクシュアル・ハラスメントの防止についても相談・苦情の受付体制が確立されている。</p>	<p>●積極的な女性の登用 病棟科長、介護科長など、男女問わず能力に応じて女性を積極的に登用している。また、地域医療連携室などの部署に女性を配置し、職域拡大を行った。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 病院独自の制度として、県内初の取組となる看護師の「短時間正職員制度」を導入し、労働時間別にA～Eまでの形態を設定し、職員の選択の幅を広げている。また、昭和63年から事業所内保育所「たんぽぽ」を設置し、利用職員には助成金を支給。平成20年から設置した学童保育「フレスコアミーゴ」は、小学6年生まで利用でき、地域にも開放するなど、仕事と子育ての両立できる職場環境を整えている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり ワーク・ライフ・バランスに関して、県内の先駆けとなり、法人全体で取り組んでいる。</p>	<p>●積極的な女性の登用 新規部署に女性を配置し職域拡大を行い、白百合園の施設長など積極的に女性を登用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 平成24年に男性職員が育児休業を取得し、感想等を広報誌に掲載するなど、その良さを紹介している。また、事務職員を対象に毎週水曜日をノー残業デーとし、他の生活支援、介護職等の職員には、年次有給休暇の取得を促進している。平成24年4月には「みのり村職員仕事と家庭の両立子育て推進支援要綱」を整備。職員に周知し、働きやすい環境づくりを行っている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり セクシュアル・ハラスメントやメンタルヘルスに関する規定を設定し、担当部署ごとに相談窓口・相談職員を定め、掲示、周知している。また、地域の行事等に参加し、地域との交流、職員の健康増進にも努めている。さらに高齢者と障がい者の雇用拡大に積極的に取り組んでいる。</p>

第9回 平成26年度 受賞者（5事業者）

事業者	株式会社 大分県自治体共同 アウトソーシングセンター	社会福祉法人 大分県社会福祉事業団	社会医療法人 小寺会 佐伯中央病院
業種	情報サービス業	社会福祉事業	医療業
所在地	大分市	大分市	佐伯市
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>男女に関わりなく、個人の能力に応じた職場配置を行っている。また、パート社員から正社員への登用もあり、積極的に女性を採用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>仕事と家庭の両立支援では、男性の育児休暇取得を促進している。また、小学校入学前までの希望する期間の時短勤務を認めている。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスについても、社長宣言する等、積極的に推進しており、全社員への研修や、水曜日をノー残業デーにするなどの取組みを行っている。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>積極的に女性を登用し、役職者の3割近くが女性（障害者支援施設の施設長などに女性を登用）。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>育児休業や配偶者出産休暇について、男性職員の取得を積極的に推進している。</p> <p>また、休暇を取得しやすくするため、年休は時間単位で、また、子の看護休暇は半日単位での取得が可能。</p> <p>●安心して働ける職場づくり</p> <p>セクシャル・ハラスメント防止の規程を策定し、苦情処理委員会で対応する。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>副院長に女性看護師を登用するなど、女性の登用や職域拡大に力を入れている。また、法人の意思決定会議では、8名中3名が女性。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>平成25年4月から30分遅れの時差出勤制度を導入。</p> <p>育児休業取得後の時短勤務は、状況にあわせて小学校就学前まで延長できる。</p> <p>子育て支援を行うため、アンケートを行い職員の要望を把握。その結果を基に、保育所にこどもを預けている職員に対し、保育料の助成を行っている。</p>

事業所	特定非営利活動法人 SMIS(スマイス)	住友化学株式会社 大分工場
所在地	大分市	大分市
業種	社会福祉事業	製造業
主な表彰理由	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>新規部署への女性の職域拡大を図っており、積極的に女性を役職者に登用している。また、法人の新規役員にも女性を登用している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>職員の事情（育児、介護などの家庭の事情）を考慮し、時差出勤やフレックスタイムを導入し、職員が働きやすいように配慮している。職員の子どもの送迎や病気などによる急なお迎えなどは、勤務時間を調整するなどして柔軟に対応している。</p>	<p>●積極的な女性の登用</p> <p>工場の全女性職員による月1回の会議「女子会」を実施し、女性目線による職場環境の改善を実施している。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組</p> <p>育児休業の期間を最大3歳到達の最初の4月まで延長。育児休業4週間まで有給化したことで、男性職員の取得を促進。平成26年10月から事業所内託児所を開設。</p> <p>●安心して働ける職場づくり</p> <p>セクシャル・ハラスメントについては、専用の電話回線を設置し、対応マニュアルも作成している。</p>

第10回 平成27年度 受賞者（3事業者）

事業所	医療法人同仁会 大分下郡病院	大分県信用組合	大分商工会議所
所在地	大分市	大分市	大分市
業種	医療業	金融業	経済団体
主な 表彰理由	<p>●積極的な女性の登用 積極的に女性を登用し、正規職員への採用を行っている。（正規職員が女性従業員の9割以上）</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 小学校入学前までの短時間勤務の延長や 時差出勤制度の導入などきめ細やかな両立支援を行っている。男性の育児参加を促進し、過去3年間で配偶者出産休暇（3日間有給）を7名が取得。</p> <p>●安心して働ける職場づくり セクシャル・ハラスメント防止の規程を策定し、全員に配付。同性に相談できるよう男女の相談員を配置。 ・「仕事と子育て両立支援モデル企業」に指定</p>	<p>●積極的な女性の登用 男女に関係なく管理職にも登用するため全職員に3年目で涉外業務（営業）を担当させている。</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 育児休業者のスムーズな復帰のため復帰前の面接を実施し、保育園の状況や勤務地の希望を確認している。業務内容の男女差廃止や、仕事と家庭の両立のため、職員の意識改革に努めている。</p> <p>●安心して働ける職場づくり セクシャル・ハラスメント防止の規程を策定し、相談苦情窓口を設置。</p>	<p>●積極的な女性の登用 積極的に女性を登用し、事務職場職員への経営指導員の資格取得を進めている。 定年退職者の再任用制度有</p> <p>●両立支援へ先進的な取組 有給休暇は時間単位で取得できる。小学校入学前までの子の看護休暇5日（2人以上は10日） 第3水曜日をノー残業デーに設定</p> <p>●安心して働ける職場づくり セクシャル・ハラスメント防止の規程を策定している。</p>