

2007年度受賞企業

株式会社小林薬局



【代表者】代表取締役社長 津川哲也
 【所在地】薬南市有楽町62
 【業種】調剤薬局
 【従業員数】68人
 【主な表彰理由】
全ての階層で女性管理職が多く活躍

調剤を主とした薬局で、薬剤師・医療事務といった専門職の比率が高く、男女がかわりなく採用してきた結果、従業員68人中54人が女性である。女性の管理職は役員から係長まで万遍なく配置され、役職者24人中女性が11人登用され活躍している。(2008年1月)

【教育・研修を重視】
 薬剤師・医療事務等の資質向上を図り、よりよいサービスを提供するため、常に学び、レベルアップを目指している。各店舗においても頻りに勉強会を実施している。

【パートも育児休業を取得】

勤務シフトの調整や急な休みの取得などの際にも様々な配慮を行い、仕事と家庭を両立して働き続けられる職場環境の整備に努めてきた。また育児休業も早くから定着し、現在ではパート従業員も含めて多くの従業員が育児休業を取得し、職場復帰をしている。

多くの女性が責任あるポストを務める



有限会社くるべ



【代表者】代表取締役 中村弥生
 【所在地】伊勢市御園町高向481
 【業種】高齢者介護事業
 【従業員数】25人
 【主な表彰理由】
介護職員が働き甲斐を持って働き続けられる施設

グループホームと小規模多機能ホーム「みそのむら」を運営している。女性のキャリアを活かし、介護に携わる職員が働き甲斐をもっていきいきと働き続けられること、また、介護職を通じて人間力を高めていくことを基本理念として平成16年4月に女性の手で設立、現在男性3人、女性22人が活動している。役職者も5人中4人が女性である。

【職員の自主性を尊重】

資格取得や研修を重視するが、自主的な取組を尊重し、モチベーションを高められるよう対話を通してサポートしている。

【きめ細やかな配慮で仕事と家庭の両立をサポート】

仕事と家庭の両立を前提に職場環境を整えてきた。老人介護施設は夜勤があるなど心身ともに負担が大きいが、トップが職員とフラットな関係を築きながら、高い志のもと、きめ細やかな配慮を行い、安心して働き続けられるよう、柔軟な支援を行っている。

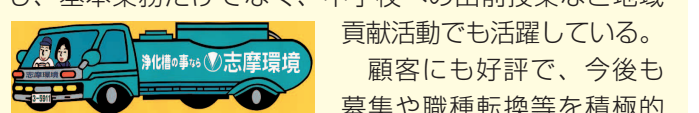


介護の仕事のすばらしさが実感できる職場をめざして

志摩環境事業協業組合

【代表者】理事長 宝門孝雄
 【所在地】志摩市阿児町郷方9-44
 【業種】一般廃棄物収集運搬・浄化槽維持管理等
 【従業員数】48人
 【主な表彰理由】
女性5人がし尿収集運搬・浄化槽清掃業務に従事

もともと職種柄女性の少ない衛生係に、5年前から本格的に女性の登用を開始し、人材の発掘と育成に努めてきた。現在、5人の女性がし尿収集運搬や浄化槽清掃業務に従事し、基本業務だけでなく、中学校への出前授業など地域貢献活動でも活躍している。顧客にも好評で、今後も募集や職種転換等を積極的に



し尿収集車

に因っていく予定である。理事8人中4人が女性であり、衛生部に係長1名を登用している。

【研修・資格取得を重視】

研修・教育を重視し、事務職を含めて全員が浄化槽管理士の資格取得を目標にし、現在48人中45人が取得している。

【計画的業務の遂行により時間外労働の削減】

6年前に地域指定を実施したことにより、計画収集が実現し、計画的業務の遂行が可能となった。時間外労働や休日出勤を大幅に削減でき、仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することができた。



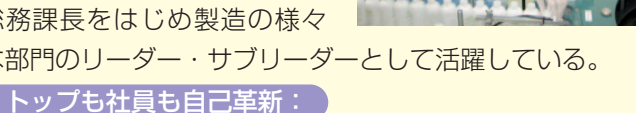
衛生係に女性を積極的に登用

万協製薬株式会社



【代表者】代表取締役社長 松浦信男
 【所在地】多気郡多気町五桂1169-142
 【業種】医薬品製造業
 【従業員数】72人
 【主な表彰理由】
様々な部門で女性が活躍

様々な部門で女性が活躍 男女がかわりなく採用してきた結果、女性従業員が半数以上を占め、管理職としても総務課長をはじめ製造の様々な部門のリーダー・サブリーダーとして活躍している。



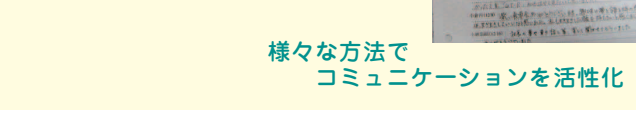
様々な方法でコミュニケーションを活性化

【トップも社員も自己革新：やる気を引き出すユニークな制度が多彩】

人材育成を重視し、トップを先頭に全員が目標を持ち、常に自己革新を遂げるべく努力を続けている。従業員の提案や質問を奨励してモチベーションを高めるとともに、コミュニケーションを活性化させるための様々なユニークな取り組みを実践している。毎年、従業員満足度調査を実施し、改善点があればトップが迅速に対応するシステムを構築している。

【ワーク・ライフ・バランスを実現】

残業や休日出勤を減らす工夫をし、また、業務を複数体制で行うなど、休暇を取得しやすい体制を整備し、ワーク・ライフ・バランスを実現している。育児休業等の取得も定着している。



様々な方法でコミュニケーションを活性化

株式会社山本建材



【代表者】代表取締役 山本和宏
 【所在地】志摩市阿児町立神3412
 【業種】総合建設業、廃棄物運搬処理等
 【従業員数】37人
 【主な表彰理由】
女性管理職が活躍：現場技術者への登用を目指す

男性が多い業種であるが、少しずつ女性従業員を増やしてきた。女性は7人で、そのうち5人が総務部長・ISO事務局長など役職者として活躍している。女性は全員事務職だが、現場への配置、技術者への転換は柔軟で、資格取得をサポートするなど、トップが積極的に支援している。

【働き続けることができる環境】

法定以上の育児休業は希望により可能で、また、パートタイマーから正社員への登用実績もある。

【家庭も健康も大切に】

男性も含めた仕事と家庭の両立に配慮が行き届いていて、子どもの急病時などの休暇も取得しやすい。社長自ら率先して子育てや地域参加を行っている。またレディス・ドッグ受診費用や子どものインフルエンザ予防接種の全額補助など、従業員と家族の健康にも配慮している。

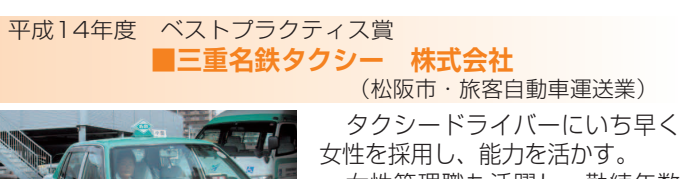


従業員の働く意欲を大切に

これまでの受賞企業の紹介

(注:本文は受賞時の内容を掲載しています。)

平成16年度 ベストプラクティス賞
●伊藤印刷 株式会社
 (津市大門・総合印刷)



従業員7割を占める女性社員が活躍

営業職、工場で女性が活躍し、役員を含む管理職の3分の2は女性。また、本人の希望でパートタイム雇用の場合でも、能力に応じて管理職につくことができる。パソコンを活用して在宅勤務や、定年退職後の勤務など、柔軟な勤務形態を導入している。

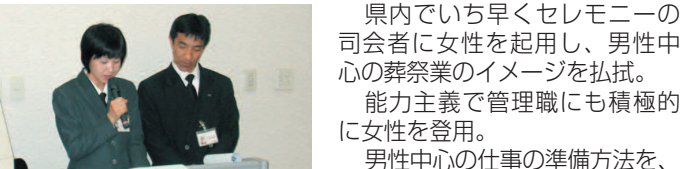
平成14年度 ベストプラクティス賞
■三重名鉄タクシー 株式会社
 (松阪市・旅客自動車運送業)



女性からの提案が多い改善提案箱

タクシードライバーにいち早く女性を採用し、能力を活かす。女性管理職も活躍し、勤続年数は女性の方が長い。女性ドライバーの提案を積極的に取り入れ、「男性の職場」というイメージを払拭。お客さんを迎えに出る女性ドライバー

平成15年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 ほくせい
 (桑名市・葬祭業)



女性が司会を務める式典も増加

県内でいち早くセレモニーの司会者に女性を起用し、男性中心の葬祭業のイメージを払拭。能力主義で管理職にも積極的に女性を登用。男性中心の仕事の準備方法を、女性が仕事をしやすいように改善。

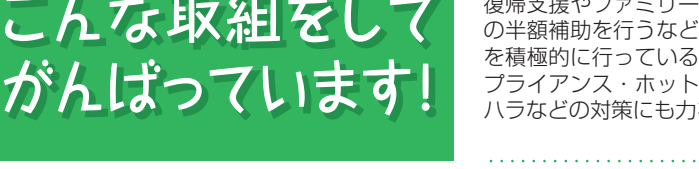
平成15年度 ベストプラクティス賞
▲パナソニック モータ松阪 株式会社
 (松阪市・産業用モータ製造)



社内のコミュニケーションを重視

組織の壁をつくらず、係や課を超えて協力しあい、生産性向上につなげている。「格付制度」として独自のシステムを導入し、高格付者には女性を積極的に登用。経営トップを含め、年齢・男女の区別なく、コミュニケーションを重視。

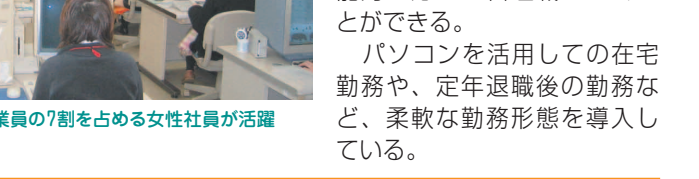
平成16年度 ベストプラクティス賞
▲中外医薬生産 株式会社
 (伊賀市ゆめが丘・医薬品製造販売)



女性がマネージャー(管理職)を務める部署

女性の採用・育成を図り、部長職をはじめ、管理職・管理職候補へ女性を積極的に登用。パートナー社員(フルタイムパート)制度を導入しているが、均衡待遇を実施し、能力に応じた評価をし、管理職への登用もしている。リフトの運転免許取得など職域拡大にも積極的。

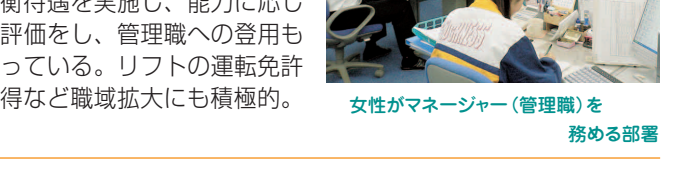
平成14年度 ベストプラクティス賞
■三重名鉄タクシー 株式会社
 (松阪市・旅客自動車運送業)



女性からの提案が多い改善提案箱

タクシードライバーにいち早く女性を採用し、能力を活かす。女性管理職も活躍し、勤続年数は女性の方が長い。女性ドライバーの提案を積極的に取り入れ、「男性の職場」というイメージを払拭。お客さんを迎えに出る女性ドライバー

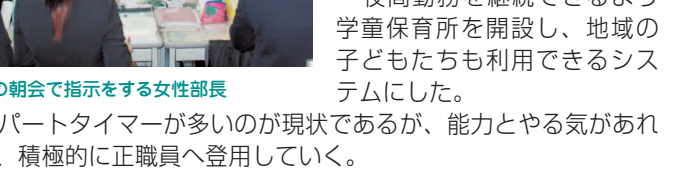
平成16年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 教育サプライ
 (四日市市桜台・学習塾)



部への朝会を指示する女性部長

開塾当初は男性スタッフばかりであったが、女性を積極的に採用し、半数近くが女性となる。女性の管理職比率は男性よりも高い。夜間勤務を継続できるように学童保育所を開設し、地域の子どもたちも利用できるシステムにした。

平成16年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 ほくせい
 (桑名市・葬祭業)



女性が司会を務める式典も増加

県内でいち早くセレモニーの司会者に女性を起用し、男性中心の葬祭業のイメージを払拭。能力主義で管理職にも積極的に女性を登用。男性中心の仕事の準備方法を、女性が仕事をしやすいように改善。

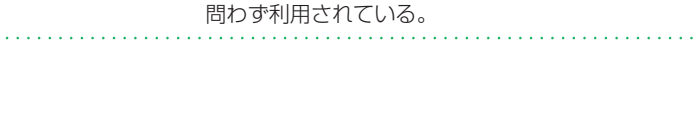
平成17年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 イムテス
 (伊勢市前山町・臨床環境検査)



資格や能力を重視し、役職や職域を拡大

男性女性に関わらず、臨床検査技師などの資格や能力を重視した人事を行い、積極的に管理職へ女性を登用。以前は男性の多い職場であったが、積極的に女性を採用し、また、営業部門も女性が担当するようになり、女性の職域拡大が図られた。

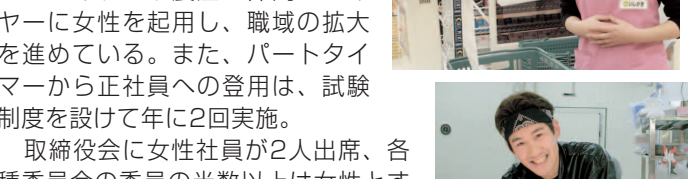
平成17年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 マイクロキャビン
 (四日市市芝田・アミューズメント用ソフトウェア企画開発業)



女性の管理職が活躍する仕入れ部門

育児休業期間は、満1歳未満から満2歳未満までに延長する他、育児休業取得者の職場への復帰支援やファミリーサポートセンター利用料の半額補助を行うなど、仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている。また、専用電話「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、セクハラなどの対策にも力を入れている。

平成17年度 ベストプラクティス賞
▼スーパーサンジ 株式会社
 (四日市市河原田町・食料品等小売業)



年齢や性別に関わりなく活躍できる場を提供

実質的なリーダーとなる部門長に女性を積極的に登用し、管理職の育成をはかっている。従来は男性の担当であった生肉のスライサーや農産の部門のバイヤーに女性を起用し、職域の拡大を進めている。また、パートタイマーから正社員への登用は、試験制度を設けて年2回実施。取締役会に女性社員が2人出席、各種委員会の委員の半数以上は女性とするなど、女性の意見を広く取り入れ、また、役職名ではなく「～さん」と呼び合い、対等に意見が言いやすい環境を整えている。

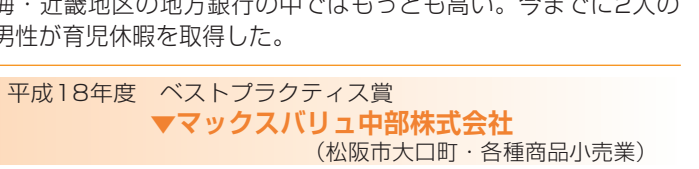
平成17年度 ベストプラクティス賞
▼株式会社 百五銀行
 (津市岩田・普通銀行業)



女性の制服を廃止し、管理職登用も積極的に実施

平成12年に女性支店長が誕生。社内資格制度により試験をクリアすれば昇格できるシステムや、パートタイマーの登用についての試験制度を設け、能力を活かせる道を開いた。融資・渉外業務にも女性を配置し、事業実績をあげている。

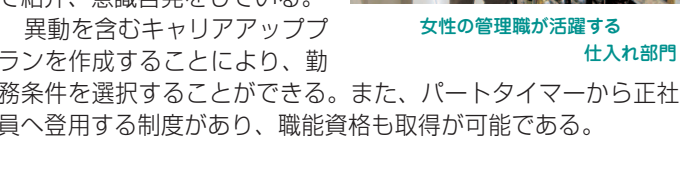
平成18年度 ベストプラクティス賞
▼マックスバリュ中部株式会社
 (松阪市大口町・各種商品小売業)



女性の管理職が活躍する仕入れ部門

女性の管理職(マネージャー、店長)、今後のリーダーとなる監督職(おもにチーフ)への登用を積極的に行い、また、畜産部門の仕入れに女性を起用し、職域の拡大を進めている。短期間ではあるが男性の育児休業取得の実績があり、社内報で紹介、意識啓発をしている。異動を含むキャリアアッププランを作成することにより、勤務条件を選択することができる。また、パートタイマーから正社員へ登用する制度があり、職能資格も取得が可能である。

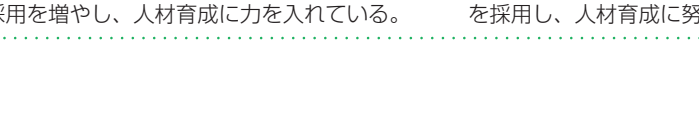
平成18年度 ベストプラクティス賞
●株式会社 松井鉄工所
 (伊勢市竹ヶ島町・船舶機関製造、自家発電装置販売業)



女性社員が企画する懇親の現場

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」を策定し、育児休業取得予定者の登録制度や代替要員の配置計画をするようにした。子ども出生時の父親向け特別休暇制度などを設け、子育て支援を積極的に行っている。3年前、金属加工のプログラマーに初めて女性を採用し、人材育成に努めている。

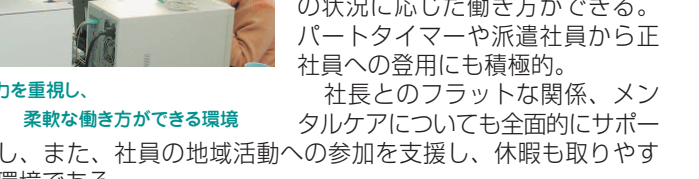
平成18年度 選考委員会奨励賞
●株式会社 アソシエード第一
 (四日市市西日野町・建築業)



意欲ある女性が活躍できる体制を目指す

社員満足の向上を目的に「ハッピープロジェクト」を発足させ、いきいきとした職場づくりを目指している。また、男女がかわりなく、能力重視、適材適所の配置を行い、能力活用を行っている。地域がしあわせになるよう、社内の施設や技術の提供などを行っている。また、地域ニュースの発行など、地域とのコミュニケーションを図っている。

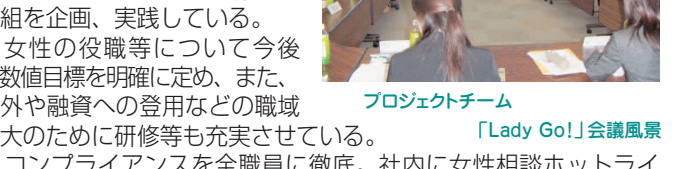
平成18年度 ベストプラクティス賞
●サイバー・ネット・コミュニケーションズ 株式会社
 (四日市市本町・インターネットアウトソーシング業)



プロジェクトチーム

男女がかわりなく、能力本位の採用・人事を行った結果、正規従業員13人中8人が女性、管理職も5人中3人が女性がであり、育児休業の取得・短時間勤務等、従業員の状況に応じた働き方ができる。パートタイマーや派遣社員から正社員への登用にも積極的。社長とのフラットな関係、メンタルケアについても全面的にサポートし、また、社員の地域活動への参加を支援し、休暇も取りやすい環境である。

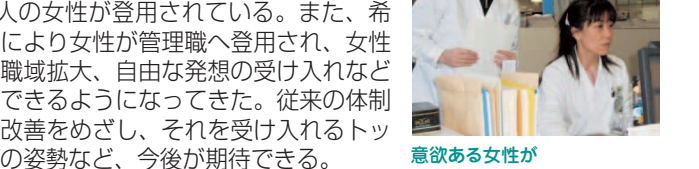
平成18年度 ベストプラクティス賞
▼株式会社 第三銀行
 (松阪市京町・銀行業)



プロジェクトチーム

平成18年6月に女性職員をリーダーとするポジティブアクション※推進プロジェクト「Lady Go!」チームを発足させ、女性の能力開発等に向けた様々な取組を企画、実践している。女性の役職等について今後の数値目標を明確に定め、また、渉外や融資への登用などの職域拡大のために研修等も充実させている。コンプライアンスを全職員に徹底。社内に女性相談ホットラインを設け、様々な相談に対応。※女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組

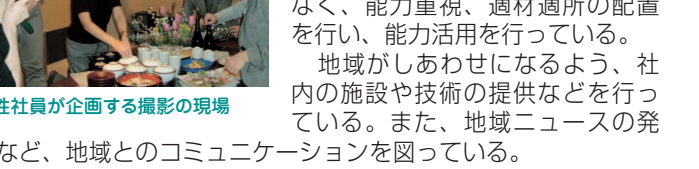
平成18年度 選考委員会奨励賞
◆トリックス株式会社
 (津市片岡町・自動車部品製造業)



意欲ある女性が活躍できる体制を目指す

男性中心の職場というイメージの強い自動車部品製造業という業種にあって、課長3人、係長2人、主任(係長相当)3人の女性が登用されている。また、希望により女性が管理職へ登用され、女性の職域拡大、自由な発想の受け入れなどができるようになってきた。従来からの体制の改善をめざし、それを受け入れるトップの姿勢など、今後が期待できる。

平成18年度 選考委員会奨励賞
●株式会社 アソシエード第一
 (四日市市西日野町・建築業)



女性社員が企画する懇親の現場

社員満足の向上を目的に「ハッピープロジェクト」を発足させ、いきいきとした職場づくりを目指している。また、男女がかわりなく、能力重視、適材適所の配置を行い、能力活用を行っている。地域がしあわせになるよう、社内の施設や技術の提供などを行っている。また、地域ニュースの発行など、地域とのコミュニケーションを図っている。

平成18年度 選考委員会奨励賞
●株式会社 谷口組
 (大紀町・総合建設業)



女性従業員数は少ないが、女性も重要な戦力として重視し、現在、管理職で経理課長が活躍している。3年以上の育児休業の取得と、その間の資格取得の支援、小学校卒業までの短時間勤務など、制度にとらわれず、個々の事情を十分配慮した仕事と家庭の両立支援を行っている。

その他の企業もこんな取組をがんばっています!

◆北伊勢上野信用金庫

(四日市市安島)
 育児休業期間を、満1歳未満から満2歳未満までに延長する他、育児休業取得者の職場への復帰支援やファミリーサポートセンター利用料の半額補助を行うなど、仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている。また、専用電話「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、セクハラなどの対策にも力を入れている。

●株式会社 マイクロキャビン

(四日市市芝田・アミューズメント用ソフトウェア企画開発業)
 育児休業は子が3歳まで可能。育児休業復帰後の勤務時間を段階的に延長するなど、柔軟な半額補助を行うなど、仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている。また、専用電話「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、セクハラなどの対策にも力を入れている。

■クラギ株式会社

(松阪市川井町・種畜農業資材販売業)
 すべての部署で女性が活躍し、管理職では企画推進課長や3人の店舗責任者がいる。パートタイマーの勤続年数は長く、店舗の顔として活躍している方も多く、男性で22日間の育児休業取得者もいる。快適な環境で仕事ができるよう上司や同僚が互いに配慮し合う社風を築き、仕事と家庭の両立の一つとして半日有給休暇が男女問わず利用されている。

▲株式会社 松井鉄工所

(伊勢市竹ヶ島町・船舶機関製造、自家発電装置販売業)
 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」を策定し、育児休業取得予定者の登録制度や代替要員の配置計画をするようにした。子ども出生時の父親向け特別休暇制度などを設け、子育て支援を積極的に行っている。3年前、金属加工のプログラマーに初めて女性を採用し、人材育成に努めている。

●株式会社 谷口組

(大紀町・総合建設業)
 女性従業員数は少ないが、女性も重要な戦力として重視し、現在、管理職で経理課長が活躍している。3年以上の育児休業の取得と、その間の資格取得の支援、小学校卒業までの短時間勤務など、制度にとらわれず、個々の事情を十分配慮した仕事と家庭の両立支援を行っている。