

★男女共同参画事業者表彰 過去の受賞者

過去の受賞者(敬称略)

| 回 | 年度 | 事業者名 | 主な表彰理由 |
|----------|-----|---------------------------|--|
| 1 | H16 | 株式会社 アップル運輸 | ・業務に男女差なし ・育児退職の場合、再雇用 |
| | | 社会保険労務士法人 コーチジャパン ヤマザキ | ・労働条件に男女差なし ・出産が退職にならない |
| | | 五加自治会 | ・女性を登用しやすい規約改正 ・継続的に女性を登用 |
| | | 城下小学校PTA | ・理事会に父親が多い ・父親委員会を組織して独自に活動 |
| 2 | H17 | 信州うえだ農業協同組合 | ・先駆けて女性の理事を登用 ・女性部を組織し、参画促進 |
| 3 (1) | H19 | 有限会社 上松屋旅館 | ・いち早く完全週休2日制を導入 ・最愛の日休日等独自の取組 |
| | | エプソンアヴァシス 株式会社 | ・生活重視の独自の取組 ・フレックスタイム、裁量労働制 |
| | | シナノケンシ株式会社 | ・子育て支援ホームページ開設 ・男性の育児参加の促進 |
| | | 手塚自治会 | ・内規を改正、女性の登用を定めた ・女性が積極的に運営に参加 |
| | | 東前山自治会 | ・毎年評議員に女性を登用 ・女性の登用に前向きな取組 |
| | | 平井寺自治会 | ・平成4年から評議員に女性を登用 ・自主防災組織に女性が力を発揮 |
| 4 (2) | H20 | 城北自治会 | ・女性登用を考慮した組織づくり ・分館3役は女性で構成 |
| | | ひばりが丘自治会 | ・女性が参加し易い環境づくり ・役員選考代議員の女性登用率66% |
| | | 富士見台自治会 | ・女性部が地域の活性化に貢献 ・長年にわたり女性役員登用の取組 |
| | | 株式会社ほかり | ・定年になっても申出がない限り退職勧奨なし ・勤務時間短縮等仕事と家庭の両立支援 |
| | | 茂沢自治会 | ・女性部を復活し女性の参画推進 ・女性登用を視野においた組織づくり |
| | | 柳町自治会・ 柳町まちづくり協議会 | ・多くの女性が地域活動に関わり能力発揮 ・女性が積極的に部会を立ち上げ独自の活動 |
| 5 (3) | H21 | 泉町自治会 | ・平成22年度自治会四役に女性2名登用 ・男女共同参画をテーマに自治会懇談会を実施 |
| | | 株式会社 伊藤商会 | ・再雇用制度あり ・課長職に2名の女性登用し、業務推進の中核を成す |
| | | 株式会社 エイネット | ・女性の働く職域を広げたことで社会進出に貢献 ・育休後、本人の希望を最優先し、働き続けられるよう配慮 |
| | | 北大手町自治会 | ・女性登用を考慮した組織づくり ・1部会を行事立案と実施を全て女性が担当 |
| | | 鈴子自治会 | ・規則改正により「女性評議員2名以上」と明記 ・平成22年度女性副分館長を登用 |
| | | 西部公民館常磐町分館 | ・昭和57年度から女性副分館長を登用 ・女性副分館長を中心に地域住民が参加し易い事業を工夫し実施 |
| | | 築地自治会 | ・女性登用を考慮した組織づくり ・女性を登用しやすい規約改正 |
| | | 袋町自治会 | ・自治会長、分館長が女性である ・役員の女性登用率33.3% |
| | | ふれあいの里豊里直売所 | ・正副委員長に女性登用 ・規約改正・事業の見直しにより新たな販売ルートを拡大し、生産意欲を高める取組 |
| | | マリモ電子工業株式会社 | ・女性係長1名を登用し、経営会議に準ずる会議への参画 ・フレックスタイム、出産時の父親休暇制度、育児時短制度、インターシップの受け入れ等 |
| | | みすず台北自治会 | ・自治会役員女性登用率68.7% ・三役に2名に女性登用 |
| | | 三好町ガーデニングクラブ | ・女性が中心になり自治会内の環境美化を推進 ・年2回の成果発表等、コミュニケーションの円滑化に貢献 |
| 6 (4) | H22 | 株式会社 あげぼの通商 | ・育児休業規定あり ・家庭に負担なく、働きやすい環境づくり ・子育てが終われば、希望によりパートから正職員への採用制度あり |
| | | 株式会社 ガリレオ | ・フレックスタイム導入、在宅で業務ができる環境を早くから整備 ・仕事と家庭、地域社会の両立支援に積極的に取り組んでいる |
| | | 梅が丘自治会 | ・三役、各部長に女性登用率毎年70%以上(H22年73%) ・過去に5人の女性自治会長 |
| | | 下郷沢自治会 | ・規約改定により、役員数を変更し、評議員に3人の女性枠を設定 ・地域活動への女性参加を明記し、男女共同参画を推進 |
| | | 西脇自治会 | ・昭和55年に会則を制定し、女性役員枠2人を明記 ・女性能力活用と男女が共同参画できる環境づくりにつとめている |
| 7 (5) | H23 | パパママフェスタinうえだ 実行委員会 | ・地域の子育てを応援するイベントを平成20年から毎年実施している ・男性も、仕事も持っている人も、子育て真っ最中の人でも参加しやすい運営体制を実現 |
| 8 (6) | H24 | 社会福祉法人 恵仁福祉協会 | ・仕事と子育てが両立できるような環境整備 ・研修やミーティングを充実させ、不安解消 |
| | | 株式会社 ミヤ | ・女性店長(管理職)の誕生 ・結婚や出産後の就労環境の整備と社員が安心して働けるよう給与体系の見直し |

★男女共同参画事業者表彰 過去の受賞者

過去の受賞者(敬称略)

| 回 | 年度 | 事業者名 | 主な表彰理由 |
|------------|-----|-----------------------------------|--|
| 8 (6) | H24 | 鷹匠町自治会 | ・女性役員が高い割合で活躍し特に防犯、防災に力を入れている ・新しい公民館の建設に女性や高齢者の声を取り入れている |
| | | 新町自治会 | ・自治会長自らが男女共同参画社会の実現に向けて、積極的に学習している ・規約の改正を視野にいれながら、役員に積極的に女性を登用している |
| | | 染屋自治会 | ・公民館活動や自治会活動でキャリアを積んだ女性自治会長誕生・女性や若者、他地区から転入してきた人たちの声を大事にし、新しいアイデアや提案が実現できるよう心がけてきた |
| | | 八日町自治会 | ・昭和40年代から重要なポストにつく女性役員・大正13年から続く役員名簿 ・仕事と自治会活動が両立できるよう、配り物を外部に委託 |
| 9 (7) | H25 | 医療法人 慈善会 安藤病院 | ・院内託児所の設置など仕事と子育てが両立できるような環境整備 ・一般事業主行動計画の策定を機に、所定外労働時間の削減などに取り組まれた |
| | | 朝日ケ丘自治会 | ・地域の女性たちが自治会での役員就任をきっかけに、地域課題を発見、解決している ・地域の高齢者たちが集える「ふれあいワンコインサロン」を開催 |
| | | 金井自治会 | ・平成16年に自治会内に女性消防隊を組織、10年の実績がある ・女性消防隊経験者が地域に増える仕組みを作り、地域の新たな課題に対応している |
| 10 (8) | H26 | 上田日本無線株式会社 | ・女性管理職を2名登用 ・充実の休暇制度など誰もが安心して働き続けられる環境づくり |
| | | 株式会社 みすず総合コンサルタント | ・社員もその家族にも幸せを実感できるようワークライフバランスの推奨 ・自主的な研修や業務改善 |
| | | 上川原柳町自治会 | ・自治会役員への女性の参画促進 ・2か月に一度の「広報かわらやき」の発行 |
| | | 下塩尻自治会 | ・自治会役員への女性の参画促進 ・誰もが自治会役員を引き受けやすいよう自治会規約の改正 |
| 11 (9) | H27 | 愛宕町自治会 | ・自治会役員への女性の参画促進、役員専任の際に男女のバランスを配慮 ・公会堂の新築に「皆で建てる公会堂」を目標に建設委員等に女性が参画 |
| | | 税理士法人 小山会計 | ・社員のスキルアップの支援を行い、女性の職域拡大、管理職登用につなげる ・多様な働き方を用意し、就業継続のための支援を行っている |
| | | 踏入自治会 | ・自治会役員は性別に関わりなく選出するよう定めている ・女性が企画・運営に関わることにより地域の親睦と文化向上に成果を上げる |
| | | 医療法人 健救会 柳澤病院 | ・育児休業法以前から独自の充実した育児休業制度をつくり支援してきた ・長時間労働の見直しなどワークライフバランスの取組みに力を入れている |
| 12 (10) | H28 | 株式会社 エム・ジェイ | ・男性が子育て等の家庭生活や地域活動に参加しやすい環境整備 ・ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を用意 |
| | | 社会福祉法人 敬老園 | ・リフレッシュ休暇制度や託児施設など働きやすい環境の整備 ・職員のスキルアップの支援を行い、女性の職域拡大、管理職登用につなげる |
| | | 町吉田自治会 | ・自治会役員への女性の参画促進、役員選出の際は女性が引き受けやすいよう工夫 ・ふれあい生き生きサロン等で女性が企画・運営に関わる |
| 13 (11) | H29 | オルガン針株式会社 | ・「仕事と育児の両立サポートブック」を作成し、休暇制度等の周知に努め、社員の利用の促進を図っている・教育機会の確保や職務能力発揮を支援している |
| | | 学校法人 成田会 長野医療衛生専門学校 | ・有給休暇を30分単位で取得できるようにするなど、休みを取りやすい環境づくりに努めている ・業務報告を通じ、校長と職員とのきめ細かなコミュニケーションを取っている |
| 14 (12) | H30 | 馬場町自治会 | ・自治会役員への女性の参画促進、役員選出の際は女性が引き受けやすいよう工夫 ・会議の開催について出席しやすい日程にするなどの改革を進めた |
| | | 株式会社 みすず総合コンサルタント | ・社内状況の情報の提供をし、働きやすい職場環境づくりを図っている ・経営層と社員との距離を縮め、従業員の満足度の向上に繋げている |
| 15 (13) | R1 | 下紺屋町自治会 | ・女性の細やかさを活かし、自治会三役の会計部長、役員の見守り委員など重要な役職や、民生児童委員、福祉推進委員などにも女性を多く登用しており、適材適所の配置を行っている |
| | | 女と男うえだ 市民の会パソコン同好会 | ・パソコン技術の向上だけでなく、「男女共同参画社会への課題」「健康問題」など、会員の学びの意欲に応えていく学習も重ね、知識の向上、行動力の向上にも繋げている |
| 16 (14) | R2 | 日置電機株式会社 | ・2020年に、結婚・出産等で退職した職員を、10年以内なら再雇用できる「ジョブリターン制度」を導入 ・男女がともに働きやすい環境づくりのために、様々な取組を実施 |
| | | 特定医療法人 丸山会 丸子中央病院 | ・「社員の子育て応援宣言」を行い、仕事と子育ての両立ができる職場づくりに取り組んでいる ・2017年には、上田市初の企業主導型保育園を設置し、職員だけでなく地域にも開放している |
| 17 (15) | R3 | 上田信用金庫 | ・女性職員のみ着用していた制服を廃止することで、女性職員の昇進への意欲向上につなげた ・子どもが小学校に就学するまで短時間勤務を推奨。対象者全員が制度を利用(令和3年度時) |
| | | 山洋電気株式会社 上田事業所 山洋電気テクノサービス株式会社 | ・該当社員に対し、「育児(介護)と仕事の両立支援制度説明会」を個別に実施している ・各種制度の利用は当然という意識が管理職・社員双方に定着。男性の制度利用も増加 |
| | | 株式会社 はたらクリエイト | ・様々な働き方の選択肢を用意。フレックスタイム制も導入しており柔軟なシフト設計が可能 ・自社でオフィスと併設された託児所を運営。小学生以上の子どもの子連れ出社も可能 |
| | | 株式会社 綿谷製作所 | ・性別に関わらず、能力に応じて管理職に登用。スキルアップの研修も性差なく実施 ・休みが取りやすく、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境になっている |
| 18 (16) | R4 | アート金属工業 株式会社 | ・女性活躍推進ワーキンググループを作成。働きやすい職場とするためのミーティング・勉強会 ・年3回、目標チャレンジシートを使い、上司との面談を行っている |
| | | 株式会社 アルカディア | ・「社員の子育て応援宣言」を行い、仕事と子育ての両立ができる環境づくりに取り組んでいる ・「磨輝の時間」という社内研修や部会活動の時間があり、勉強会やレクリエーション等を行って |
| | | 有限会社 エム・システム 保野薬局 | ・福祉有償運送資格、介護系資格等取得し、薬局利用者への手厚いサービスを提供している ・就業規則では定年は65歳と定められていますが、その後も働き続けることができる環境を作っている |
| 19 (17) | R5 | 株式会社 地元カンパニー | ・自身のライフスタイルに合わせて勤務でき、男女問わず家庭と仕事の両立が可能 ・男性の育休取得を推奨し子供の成長に合わせて1歳になるまでに複数回取得が可能 |
| | | 東京精電株式会社 | ・通信教育や外部講習の費用の負担など社内教育が充実している ・年齢や経験にとらわれず、意欲のある人が挑戦できる雰囲気や自己啓発を支援する社内制度がある |
| | | 株式会社 花屋ホテル | ・昇格は試験によって決めるため、男女の差はなく、給与体系も男女同じになっている ・育休について周知を図り、職場復帰後もフレキシブルな働き方ができるように配慮している |
| 20 (18) | R6 | 株式会社 宮下組 | ・現場で働く女性のために女性専用のトイレ・更衣室設置するなど、働きやすい環境づくりに取り組んでいる ・キャリアアップのサポートとして資格取得費用の全額補助を行っている |