

岐阜労働局発表
平成25年12月16日(月)

担 当	岐阜労働局雇用均等室 雇用均等室長 本間 玲子 地方短時間労働指導官 篠田 和子 電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055
--------	---

女性の活躍促進に取り組む意向がある企業は48.2% 妻の出産時に男性労働者が会社を休まなかった企業は27.0%

—女性の活躍促進、継続就業支援に関するアンケート結果 岐阜県内759社が回答—

岐阜労働局(局長 佐々木秀一)では、女性の活躍促進・継続就業支援に関する実態を把握するために平成25年9月に岐阜県内の企業1,544社に対し、当局として初めて上記についてのアンケート調査を実施し、759社からの回答をとりまとめました。内容は以下のとおりです。

◎アンケート結果の概要

<「ポジティブ・アクション」(女性の活躍促進措置)について>

- 「ポジティブ・アクション」を知っていた企業は52.7%、知らなかった企業は45.1%
- 「ポジティブ・アクション」に「既に取り組んでいる」「取り組む予定」の企業は30.3%、「方法が分かれば取り組む」企業は17.9%で取り組む意向がある企業は48.2%(全国44.6%)
- 営業職、技術職等の職種で仕事と育児を両立している女性がいる企業は19.0%
育児休業取得後に管理職に昇進した女性がいる企業は7.6%

<男性の育児休業等>

- 配偶者出産に伴い、何らかの休業等を取得した男性がいた企業 72.3%
男性の育児休業取得者がいた企業は5.4%(全国4.0%)
休業を取得しなかった男性労働者がいた企業は27.0%
- 男性の育児休業が進まない理由のトップ3は
業務の繁忙(58.2%)、収入の減少(50.2%)、取得しにくい職場の雰囲気(26.2%)

※全国の数字は平成24年度雇用均等基本調査(厚生労働省)

<今後の取組> 女性の活躍促進、継続就業支援を推進するため、引き続き積極的にポジティブ・アクション及び男性の育児休業取得について周知・啓発に取り組んでいきます。

—添付資料—

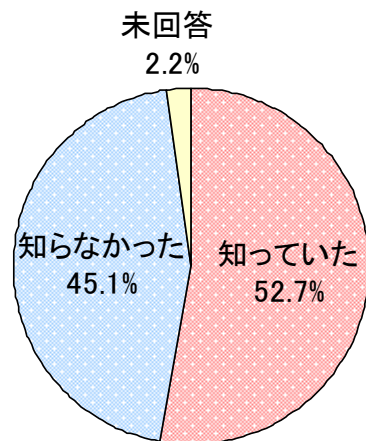
- 1 アンケート結果
- 2 男性が育児休業取得でこんなメリットがあります!!
- 3 平成25年度両立支援助成金のご案内
- 4 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

アンケート結果

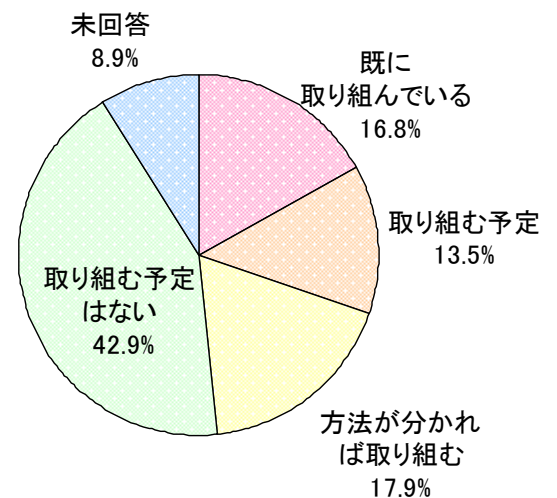
回答 759社/1,544社
回答率 49.2%

<ポジティブ・アクション（女性の活躍促進措置）>について

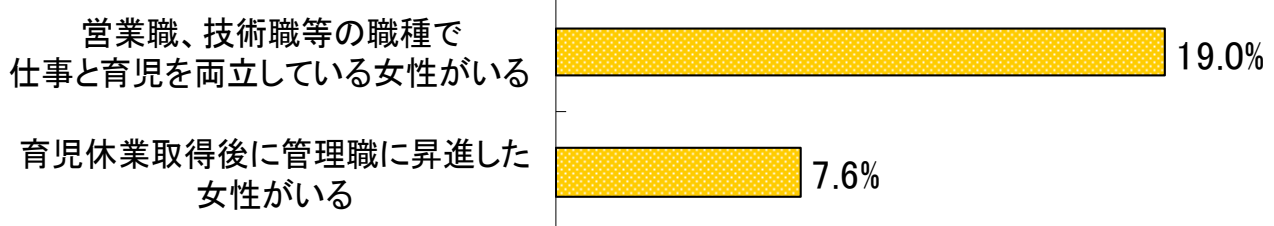
1 「ポジティブ・アクション」について
知っていましたか。



2 今後の取組予定はありますか。

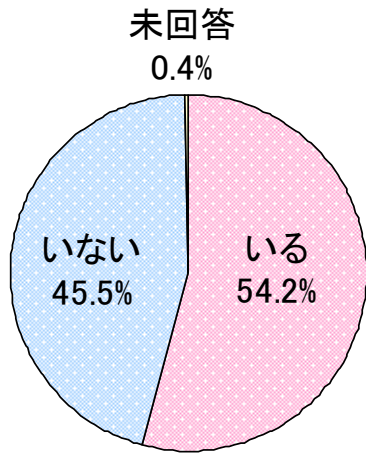


3 次の女性従業員はいますか。

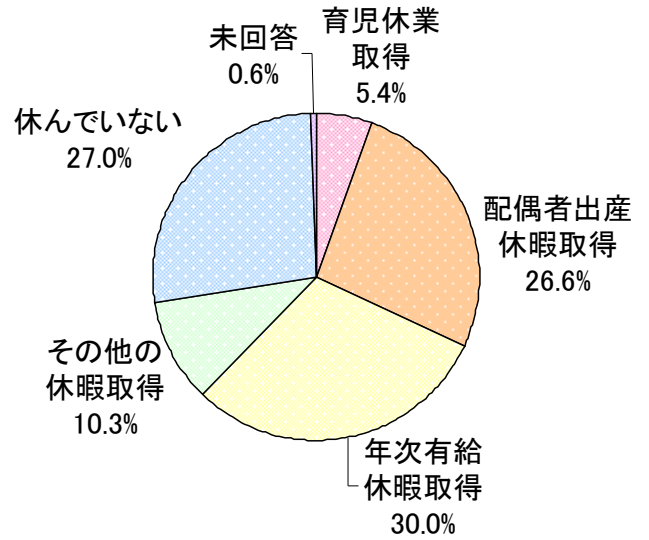


<男性の育児休業について>

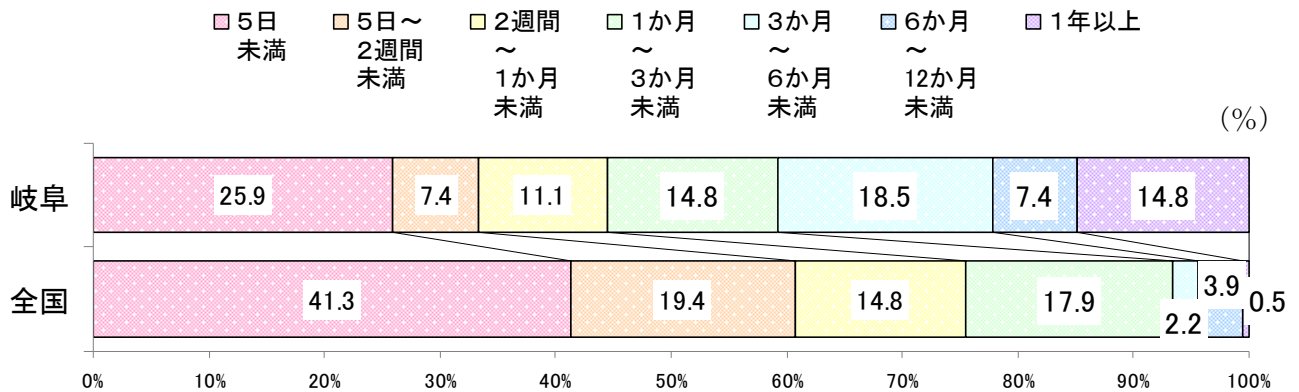
1 男性従業員の中で、過去1年間で配偶者が出産した方はいますか。



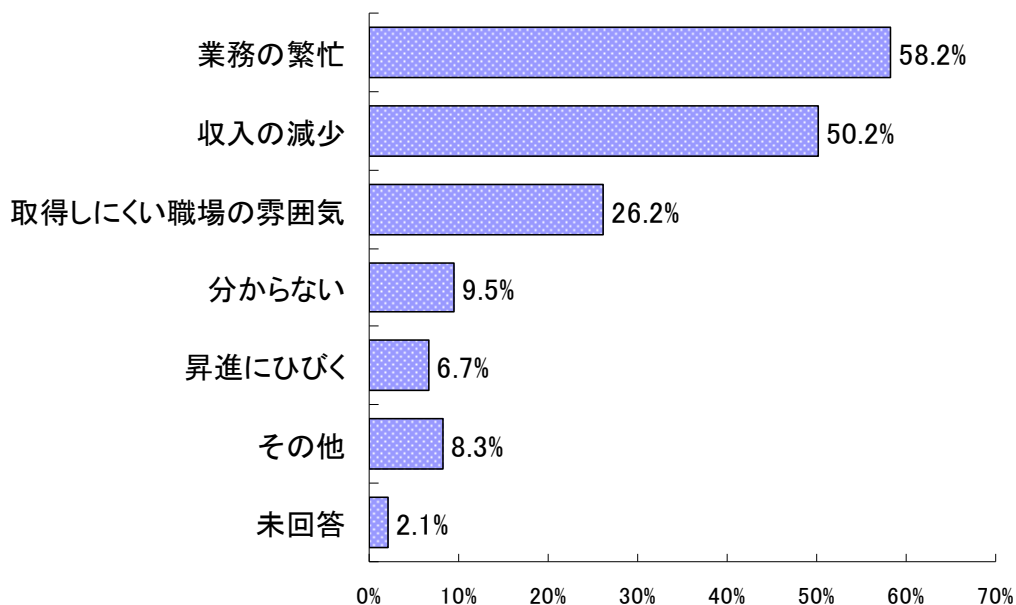
2 (1でいると回答した企業のみ) その従業員は育児のために休みを取りましたか。



☆2で育児休業取得者がいた企業の男性労働者の育児休業期間



3 男性の育児休業取得が進まない理由は何だと思いますか。(複数回答)





男性が育児休業取得で

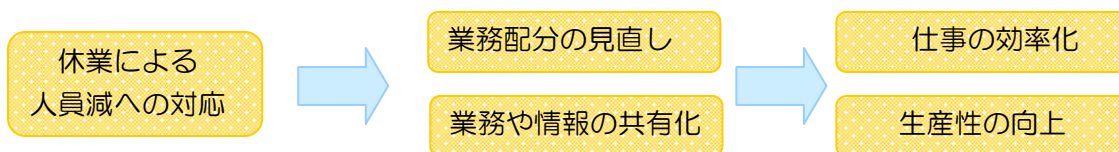
こんなメリットがあります!!



法改正により男性が育児休業できる機会が広がっています!

- ◇ 子が1歳になるまでの間で労働者が希望する期間とることが出来ます。両親ともに育児休業をする場合は、1歳2か月までの間で1年間休業が可能です。
- ◇ 母親が専業主婦や育児休業中でも取得できます。
- ◇ 母親の産後8週間以内に育児休業をとった場合、特別な事情が無くても再度育児休業を取得することができます。

男性の子育てでは会社にメリットが!



安心して子育てと仕事ができる職場環境の提供による社員の満足感の向上

さらに 男性の育児休業者がでるとこんなメリットが!

くるみんマーク認定の 基準を一つクリア

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の一つを満たすことになります。認定に一步近づきます!

認定マーク「くるみん」

さらに
認定を
取ると...



税制優遇制度(くるみん税制)の活用を!

取得・新築・増改築をした建物等について、普通償却限度額の **32%の割増償却** が可能!
割増償却について詳しくは、税務署までお問い合わせください。

会社を経済的に支援します!

中小企業両立支援助成金

◇代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させ、一定の要件を満たす中小企業事業主に支給。

◇休業中能力アップコース

育児休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として①在宅講習、②職場環境適応講習、③職場復帰直前講習、④職場復帰直後講習のいずれか一つ以上の職場復帰プログラムを実施した中小企業事業主に支給。

育児休業、中小企業両立支援助成金等のご質問、ご相談は...

岐阜労働局雇用均等室

〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階
TEL 058-245-1550 FAX 058-245-7055



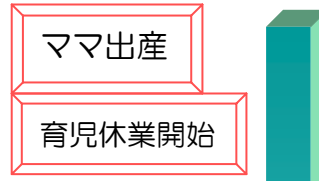
働くパパの子育てスケジュール

—パパも子育てをしながら働き続けるためのいろいろな制度があります（育児・介護休業法）。上手に活用しましょう。—

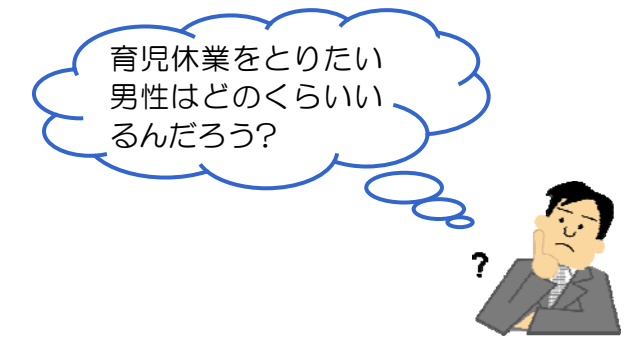


おめでとうございます。育児休業をとる人は早めに職場の上司に報告しましょう。

- 育児休業をとる人は、1か月前までに書面で会社に申し出なければなりません。仕事の引き継ぎや段取りなど、休業に入る準備を整えておきましょう。

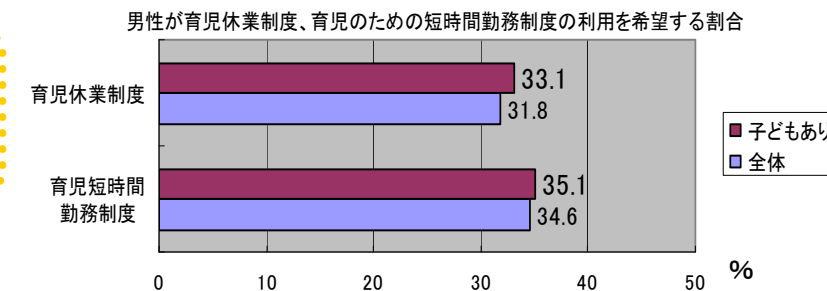


- パパが出産に立ち会うためやママの入院、退院の付き添いのために配偶者出産休暇を設けている会社もあります。
- パパも育児休業をとることができます。出産予定日から赤ちゃんが1歳の誕生日の前日までなら希望する期間とれます。ママが専業主婦や育児休業中でもお休みできます。
- パパとママがともに育児休業をする場合は、1歳2か月までの間で1年間休業が可能です（パパ・ママ育休プラス）。パパとママが交代でとることもでき、同時にとることもできます。
- ママの産後8週以内に育児休業をとった場合、特別な事情がなくても再度育児休業をとることができます。

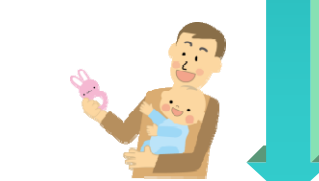


育児休業中は雇用保険から育児休業給付金として給料の5割が支給されます → ハローワークへ
また、申し出れば社会保険料の支払いが免除されます → 年金事務所へ

◆男性の約3割は、育児休業を利用したいと考えています



出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)



- 次の場合には赤ちゃんが1歳6か月になるまで育児休業を延長することができます。
①保育園に入れない。②1歳以降、養育する予定だったママが赤ちゃんを養育できなくなった。



子どもが3歳まで

- 短時間勤務制度（1日6時間）および残業免除制度を利用できます。育児休業をとらない場合は、出産日から利用できます



子どもが小学校入学前まで

- 深夜に保育ができる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後10時～午前5時の就業）の制限を請求することができます。
- 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を請求することができます。
- 子どもが熱を出したりケガをした場合または予防接種や健康診断のために看護休暇（子ども1人の場合年5日、2人以上の場合年10日）を利用できます。

子どもが病気だけど、今日は出張で休めない。ママも働いているし、どうしよう……。そんなとき利用できる育児サービスに関する情報をインターネットで提供しています。事前に調べておくとよいでしょう。 フレーフレネット <http://www.2020net.jp>

会社に育児休業をとりたいと申し出たら、休んでもいいけど、復帰する場所はないと言われてしまいました……。 →育児休業等を申し出たこと・育児休業等をしたことを理由とする**解雇その他不利益取扱いは禁止されています！**



職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主の皆さまへ

平成25年度 両立支援助成金のご案内

● 両立支援助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、制度の利用を促進した事業主または事業主団体に対して支給する助成金で、次の3種類があります。

① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	
② 子育て期短時間勤務支援助成金	
③ 中小企業両立支援助成金	I 代替要員確保コース II 休業中能力アップコース III 継続就業支援コース IV 期間雇用者継続就業支援コース (平成25年度新設) <small>I II IVには、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算があります</small>

- これらの助成金の内容は、平成26年度以降に変更の可能性があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合、申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。
- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。

両立支援助成金の詳細や支給申請については、
最寄りの都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください！

◆ 厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) もご覧ください。

トップページ > 分野別の政策 > 子ども・子育て > 職場における子育て支援 > 事業主の方へ > 事業主の方への給付金のご案内 > 両立支援助成金



「両立支援助成金」の概要と支給額

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む）に設置、増築など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成。

※複数の企業が共同で設置・運営する「共同事業主型」の保育施設も対象となります。

助成対象		助成対象経費	助成率	上限額
①設置費		建築又は購入に要した経費	3分の1 (3分の2)	1,500万円 (2,300万円)
②運営費	1～5年目	運営に要した費用(※) $\left[\begin{array}{l} \text{施設の定員総数} \times \text{施設の運営月数} \times 1 \text{万円} \\ \text{(5,000円)} \end{array} \right]$	2分の1 (3分の2)	事業所内保育施設の 種類、規模、 延長時間数 等に応じた額
	6～10年目		3分の1 (3分の1)	
③増築費	増築	5人以上の定員増を伴う増築、安静室を設ける増築、要件を満たす施設にするための増築に要した経費	3分の1 (2分の1)	750万円 (1,150万円)
	5人以上の定員増を伴う建て替え	5人以上の定員増を伴う建て替えに要した経費	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)
	要件を満たす施設にするための建て替え	要件を満たす施設にするための建て替えに要した経費	3分の1 (2分の1)	1,500万円 (2,300万円)

() 内は中小企業事業主の場合

②子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて出た場合、事業主に支給。

○子育て期の労働者とは、小学校3年生修了までの子どもを養育する労働者をいい、短時間勤務制度は、少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる制度であることが必要です。

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降(1人当たり) ☆
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の企業	30万円	10万円

☆5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

③中小企業両立支援助成金

I. 代替要員確保コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた など

支給対象労働者 1 人当たり

15万円

☆ 1 企業当たり 5 年間、1 年度延べ 10 人まで。

II. 休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した中小企業事業主に支給。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額

21万円

☆ 1 企業当たり育児・介護それぞれ 5 年間、1 年度延べ 20 人まで。

III. 継続就業支援コース

対象：100人以下企業

以下に当てはまる従業員規模100人以下の事業主に支給。

- 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1 人目	40万円
2 人目から 5 人目まで	15万円

☆初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象となります。
平成25年3月31日までに育児休業を終了し、原職復帰した労働者までが対象となります。

IV. 期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1 人目	40万円
2 人目から 5 人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出了事業主が対象となります。

女性の活躍促進のための数値目標を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算

I. 代替要員確保コース、II. 休業中能力アップコース、IV. 期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、支給額に加算があります。

支給額（1企業あたり1回限り）

5万円

両立支援助成金に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



女性の活躍を推進しています

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL

http://www.positiveaction.jp

Click

The screenshot shows the homepage of the Positive Action portal. It features the logo, navigation links, a search bar, and a main banner for a 'Women's Active Status Diagnosis' (女性の活躍推進状況診断) which is currently accepting applications. A news section on the right lists recent updates, including the announcement of new Positive Action support sites.



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

- 1 女子学生・女性社員の方
- 2 企業担当者の方
- 3 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

WEBマガジン“EVOLUTION” & メールマガジン“きらら通信”

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ

ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。取組内容や業種、所在地域別のクロス検索、企業名での検索が可能です。

URL

<http://www.positiveaction.jp/pa>

Click

ポジティブアクションに取組みたい、さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。



就職情報に!

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載(希望企業のみ)。

取組状況

取組むきっかけ
労働力人口が減る中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられた。

取組体制
人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取り組んでいる。

取組目標
現在の女性従業員比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとすることを目標に、女性の能力開発に力を入れて行く。

取組内容とその結果

1. 女性の活躍推進のための体制整備
ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性差の無い業務内容の指示の徹底、管理職教育などを行っている。

2. 募集・採用の取組
採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働きやすさ、企業の柔軟性をアピールしている。

3. 職域拡大の取組
ダイバーシティ推進室では、個人相談を随時受け付けており、キャリアアップを後押ししている。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、個々人の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。

4. 登用の取組
評価基準が誰でも閲覧できる。必要とされる役職の能力要件を満たし、上長・先輩・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、男女問わず昇格できる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり全社員に周知している。

5. 継続就業の取組
現在育児休業の取得実績は100回(複数回利用可)。これは、妊娠した女性の実に95パーセントである。職場復帰後は、短時間勤務制度も選択でき、その間も能力と評価ポイントで昇格できるなど、やる気をそがない環境は充実している。

6. 環境整備・風土改善の取組
各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に厳格な懲戒規定を設けており、各層毎のハラスメント教育を徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境を人事部の心のケア相談室で行っている。(相談者は、被相談者の性別を選んでは相談を行うことが出来る)

取組の効果
女子学生の応募・採用者割合が格段に増えた。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性が上がり、5期連続で売り上げ、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことで他の女性社員のやる気が急激に増え、キャリアの底上げが出来ている。

今後の課題
女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来そうなシステムを今年度中に作り上げたい。

企業概要 | **取組状況**

会社名
〇〇株式会社

会社名 (フリガナ)
〇〇カブシキガイシャ

所在地・都道府県
東京都

所在地・郵便番号
〒123-4567

所在地・都道府県・住所
東京都〇〇区〇〇1-1-1

所在地・建物等

産業分類 (表示用)
製造業

事業内容
〇〇の製造

創業年
1975年

ホームページアドレス
<http://www.〇〇.co.jp>

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	1200人	100人
女性	200人	200人

2012年〇月現在

平均勤続年数男女差 (正社員について)

2年0ヶ月	
男性	20年0ヶ月
女性	18年0ヶ月

課長相当職に占める女性の割合 (正社員について)
3パーセント

女性のトップの役職 (正社員について)
部長

担当者名
〇〇〇〇

担当者部署
〇〇部

担当者電話番号
03-0000-0000

担当者メールアドレス
〇〇@〇〇.co.jp

会社のアピールに!

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。(登録無料)

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

企業概要

会社名

会社名 (フリガナ)

会社名 (詳細表示用)

所在地・郵便番号

所在地・都道府県
北海道

所在地・住所

所在地・建物名

産業分野
鉱業

産業分野 (表示用)

事業内容

創業年

ホームページアドレス
 ホームページにリンクを設定する

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	人	人
女性	人	人

平均勤続年数男女差 (正社員について)

男性	年	ヶ月
女性	年	ヶ月

写真
1MB以下のJPG,GIF,PNG形式のファイルを2枚までアップロードできます。
1枚目
画像説明文 (1枚目)
2枚目
画像説明文 (2枚目)

写真も2枚掲載できます。

女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。業種、所在地別、企業名などでの検索が可能です。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL

Click 



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。女性が能力を十分に発揮し活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

女性の活躍推進宣言

輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！女性の活躍推進。

企業名かつ、企業規模、業種、所在地別で検索できます



輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！女性の活躍推進。

宣言します！

- 職場風土の改善 ● 女性の採用拡大 ● 女性の職域拡大
- 女性の継続就業支援 ● 女性管理職の増加

私は、社員一人一人が年齢・性別等に関係なく、その能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できる企業風土の醸成を図ります。そのために、女性の活躍推進を経営上の重要課題と位置づけ、女性の就業継続を支援するとともに、女性の管理職の誕生に向けて積極的な育成と登用を目指します。

株式会社〇〇〇 代表取締役社長 〇〇〇

その実現のため具体的に

- 女性活躍推進について、経営者の方針の表明と周知
- 女性の活躍推進の支援について、社内の意識改善を図ること
- 意識啓発ガイドブック（パンフレット）の作成・配布
- 採用担当者（面接者・説明者）に女性社員を含める等、より選考の中立性を確保すること
- 一般職、準総合職・エリア総合職と総合職の相互の転換制度を導入すること
- 柔軟な働き方に対応した諸制度や育児・介護に関する制度等、社内制度の社員への周知・啓発

企業データ

■ 株式会社 〇〇〇〇

代表	〇〇〇〇
創立	19〇〇年
資本金	0000万円
本社所在地	東京都〇〇区
事業数	〇〇
事業内容	XXXXXXXX
従業員数	〇〇〇人
備考	〇〇労務局長賞受賞（平成〇〇年度）

企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。（※事前に内容の確認をさせていただきます。）

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

企業データ

女性の 活躍推進状況 診断

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス（無料）です。診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、診断結果画面が見られます。診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



女性の活躍推進状況診断

貴社の取組状況をWEB画面でチェック！

女性がいそいそと活躍する職場へ

無料で診断！

ぜひここで診断を受ける方へ企業
トライアルで診断する方へ企業

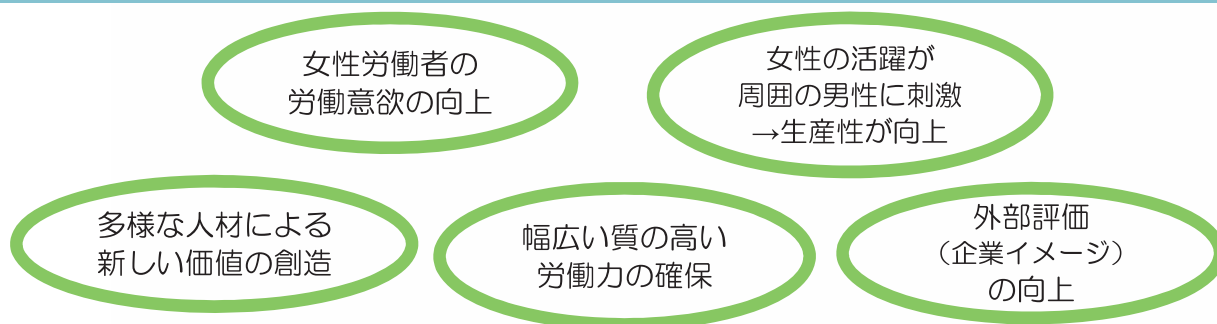
ポジティブ・アクションとは・・・

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- ・ 営業職に女性はほとんどいない ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている等
男女労働者の間に生じている格差を解消しようと
個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組です。

ポジティブ・アクションのメリットは・・・

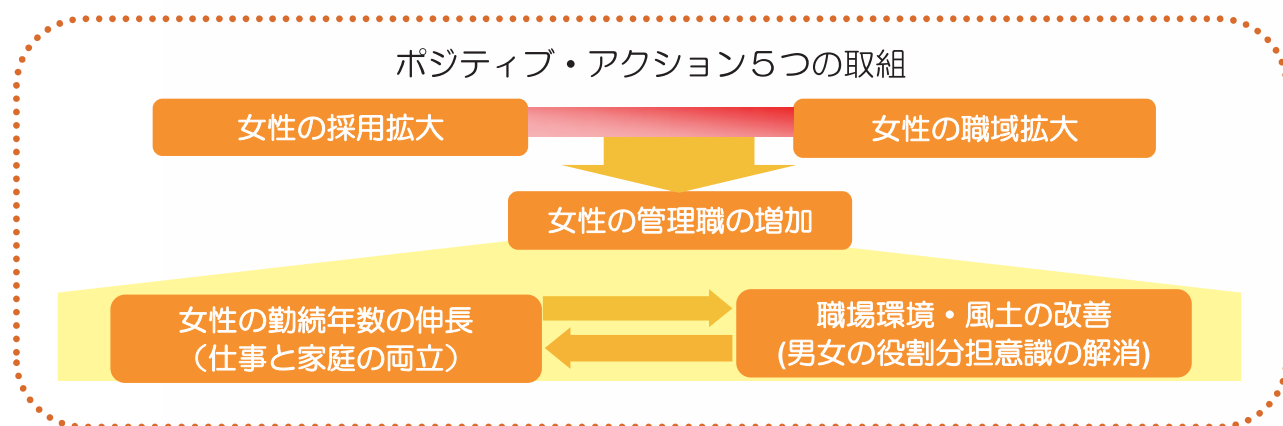
ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります



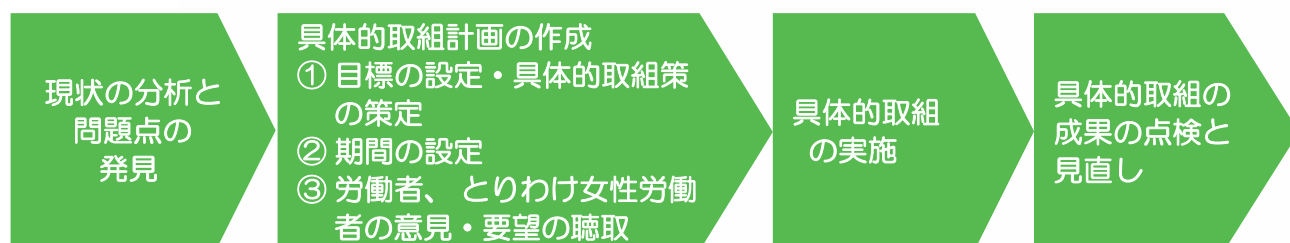
ポジティブ・アクションの具体的な進め方は・・・

ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくと効果的です。

具体的な取組の柱として、次のようなものが考えられます。



☆ 「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。



企業の魅力を **ポジティブ・アクション応援サイト** でアピール！

<http://www.positiveaction.jp/>

女性の活躍推進宣言コーナー

○女性の活躍推進を宣言

ポジティブ・アクション応援サイト

○実際の取組みを紹介