



石川労働局発表
平成26年9月30日

【照会先】

石川労働局雇用均等室
室長 中込 左和
地方機会均等指導官 市六 さつき
(電話) 076-265-4429

報道関係者 各位

平成26年度「均等・両立推進企業表彰」石川労働局長賞決定
—均等推進企業部門は9年ぶり、ファミリー・フレンドリー企業部門は3年ぶりの受賞—

「均等・両立推進企業表彰」は、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)＜均等推進企業部門＞や仕事と育児・介護との両立支援のための取組＜ファミリー・フレンドリー企業部門＞について、他の模範となる企業を表彰し、その取組を広く周知することで、男女がともに職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを狙いとしています。(資料2、3)

今年度の石川県内の受賞企業は以下のとおりです。均等推進企業部門での表彰は平成17年度以来9年ぶり、ファミリー・フレンドリー企業部門での表彰は平成23年度以来3年ぶりです。(資料4)

表彰式は、平成26年10月31日(金)に石川県地場産業振興センターにおいて実施します。(資料5)

「均等推進企業部門」石川労働局長優良賞

◆のと共栄信用金庫(七尾市)



ポジティブ・アクション
普及促進のためのシン
ボルマーク「きらら」

「ファミリー・フレンドリー企業部門」石川労働局長優良賞

◆生活協同組合コープいしかわ(白山市)

各社の取組内容は、資料1のとおりです。



「子育てサポート企業」の証
愛称:くるみん

【配付資料】

- 1 受賞企業の取組内容
- 2 平成26年度均等・両立推進企業表彰(リーフレット)
- 3 均等・両立推進企業表彰実施要領
- 4 石川県内における過去の受賞企業一覧
- 5 表彰式(パートタイム労働法等説明会)のご案内(チラシ)

(参考資料)

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(リーフレット)

平成 26 年度「均等・両立推進企業表彰」

均等推進企業部門 石川労働局長優良賞

の と 共 栄 信 用 金 庫

(理事長 大林 重治)

所在地：七尾市 業種：金融業・保険業 従業員：339名



研修制度を充実させ、女性の職域拡大、管理職登用を推進

1 ポジティブ・アクションの取組体制

- ・女性の活用推進の方針は、平成 26 年度事業推進計画で職員に周知している。
- ・ポジティブ・アクション情報ポータルサイト内の「ポジティブ・アクション応援サイト」、「女性の活躍推進宣言コーナー」の活用により、女性の活躍推進を企業方針として明らかにしている。

2 ポジティブ・アクションの取組内容、結果

(女性の職域拡大)

- ・各職務に女性が配置されており、渉外や融資業務の業務引き継ぎの際は、前任者が後任の女性を取引先に連れて行き、事前説明を行っている。
- ・女性の仕事の幅を広げるため、各店舗の主任職・代理職で預かり資産業務を行う内務業務の女性職員（全店舗で 20 名）に対し、預かり資産（保険や投資信託）の販売、セールス方法、注意点を内容とする「預かり資産月次研修」を平成 25 年度より実施。

(女性の管理職登用)

- ・平成 22 年 4 月より新たに人事考課制度を設け、代理職、指導職に昇格する際の基準を周知するとともに、評価者研修を実施。
- ・平成 24 年度に（財）いしかわ女性基金が実施した管理職登用のためのキャリアアップ形成を応援するための研修に女性職員 1 名を参加させ、管理職候補者として育成。
- ・将来の管理職候補者育成を目的として、平成 23 年度から 20 代職員を対象とするジュニアボード（1 期あたり 2 年間 立候補制）を設置し、経営戦略会議や部店長会議へ参加させている。現在第 2 期となっており、第 1 期、第 2 期のメンバー 20 人のうち、女性は 3 人選ばれている。

(仕事と家庭の両立支援対策)

- ・6 歳以下の子を持つ男性職員を対象に子育てのための研修を実施。
- ・ワークライフバランスについて新入社員研修のカリキュラムに設けている。
- ・男性の育児参加を積極的にサポートし、子育て支援に幅広く取り組んでいることを自社ホームページや社内報において周知しており、2009 年及び 2011 年には次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を取得している。

3 取組結果

- ・直近 3 年間で渉外業務につく女性は 7.1% から 10.5% に増加。
- ・平成 25 年度に初めて 支店長として女性 1 名を登用。

平成 26 年度「均等・両立推進企業表彰」

ファミリー・フレンドリー企業部門 石川労働局長優良賞

生活協同組合コープいしかわ

(理事長 長谷川 隆史)

所在地：白山市 業種：卸売・小売業 従業員：536名



充実した制度で期間雇用者も育児休業を利用し、勤続しやすい環境を実現

1 両立支援に関する基本方針

自社ホームページで一般事業主行動計画を公表し、企業として両立支援に取り組む方針を明確にしている。また、事業計画において、「ワークライフバランスや男女共同参画が保たれた職場づくりを目指す」旨を明記している。

2 法を上回る制度の導入や柔軟な働き方が可能となる制度の整備

(1) 育児休業制度

◇制度 子が3歳に達するまで取得可能

◇利用状況 過去3年間に男性1名（取得期間 1年間）、女性11名（出産者13名中11名（全て期間雇用者））が取得。

(2) 介護休業制度

◇制度 通算93日を超えて介護するやむを得ない理由がある場合は、3か月単位で最長1年6か月まで、連続若しくは断続して休業の延長が可能。介護休業取得者に対し、社会保険料の個人負担相当額を介護手当として支給。

◇利用状況 過去3年間に女性1名（期間雇用者）が取得。

(3) 勤務時間短縮等の措置

◇育児のための制度

職員のニーズに合わせ、小学校就学前まで利用可能な所定労働時間の短縮措置や所定外労働の免除、休日労働の免除、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度から選択利用が可能。

また、小学校就学時には、その年の5月末日まで、1日の所定労働時間又は契約時間を半日まで短縮可能。

◇介護のための制度

介護休業取得後1年以内に介護短時間勤務等の措置を受ける者については、合算して1年6か月まで利用可能。

(4) その他の制度

◇子の看護休暇は子の人数に関わらず1年に10日取得可能となっている。

3 社内環境整備

◇管理職及び従業員に対する制度等の周知

妊娠中や出産後の女性労働者に対し、育児と仕事の両立に関する制度にかかる情報提供のための冊子の配布を行うとともに、新人研修や新任管理監督職研修に妊娠中や出産後の女性労働者の支援に関するカリキュラムを設けている。

◇代替要員の確保等

年間を通じ、職場で休む者が出ることを見越した人員配置をしており、育児・介護休業取得者、短時間勤務者が出た場合は、職場内の他の人員でサポートする体制を整えている。

◇職場復帰しやすくするための情報提供等の実施

休業者に対して、休業中の情報提供や職場復帰後の研修を実施。

◇その他

- ・使用目的の1つを「家族介護（家族の範囲は介護休業規定と同程度）」とする、前年度以前の未消化年次有給休暇の積立制度（60日上限）を設けている。
- ・勤続10年以上の職員に対するリフレッシュ休暇制度（有給）を設けている。
- ・互助会において、①認可保育所での延長保育を利用した場合に子1人につき1回あたり50円の補助、②学童保育を利用した場合に子1人につき1月あたり1000円の給付を行う育児補助制度を設けている。
- ・互助会において、要介護認定1～5である労働者の親・配偶者の親・配偶者を在宅介護する場合に対象となる介護者1人ごとに給付を行う介護補助制度を設けている。

4 次世代育成支援のための取組

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を2009年、2012年に取得。

平成 26 年度 均等・両立推進企業表彰

「ポジティブ・アクションを推進している企業」
「ファミリー・フレンドリーな企業」
を表彰します

応募期間 平成26年1月1日～3月31日



両部門に優れた企業

厚生労働大臣最優良賞

「均等推進企業」部門

職場における女性の能力発揮を
促進するための積極的な取り組みを
実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

「ファミリー・フレンドリー企業」部門

仕事と育児・介護との両立支援のための
取り組みを実施している企業

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

厚生労働省では、「職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」（ポジティブ・アクション）および「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」について、他の模範となる取り組みを推進している企業を表彰しています。

平成 26 年度の各賞候補を募集します。「わが社こそは」と思われる企業の皆さま、ぜひご応募ください！



このような企業が表彰の候補です

均等推進企業部門

- ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいることを公表している。
- ポジティブ・アクションの取り組みとして「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいる。
- ポジティブ・アクションの取り組みのうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取り組みは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られている。

※「ポジティブ・アクション」とは…

男女間に見られる格差の解消を目指して、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

※「公表」とは…

「ポジティブ・アクション応援サイト」

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

「女性の活躍推進宣言コーナー」

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

ファミリー・フレンドリー企業部門

- 両立指標（平成 24 年2月改訂版）の点数が一定程度以上である。
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。
- 男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年 150 時間未満である。
- 年次有給休暇取得率がおおむね 50%（大臣賞は 60%）以上である。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

※「両立指標」とは…

企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援策の進展度合いや不足している点を、63問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。

詳しくはこちら

<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

厚生労働大臣最優良賞

- 過去に「均等推進企業部門」の大臣賞または「ファミリー・フレンドリー企業部門」の大臣賞を受賞し、さらにその部門での取り組みが進んでいる。
- もう一つの部門についても積極的に取り組み、成果をあげている。

※上記以外にも部門ごとに表彰基準が定められています。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

平成 25 年度 表彰企業

厚生労働大臣最優良賞

該当企業なし

均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞 株式会社横浜銀行
(神奈川県)

都道府県労働局長賞 22 企業
(優良賞・奨励賞)

ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞 明治安田生命保険相互会社
(東京都)

都道府県労働局長賞 25 企業
(優良賞・奨励賞)

各企業の取組内容などは厚生労働省ホームページでご紹介していますのでご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000023914.html>

トップページ
「報道・広報」

報道発表資料

2013 年 9 月

9 月 27 日「平成 25 年度
「均等・両立推進企業表彰」受賞企業決定」

応募方法

- 所定の応募用紙に必要事項を記入し（平成 26 年1月1日現在の状況）、自己採点の上、都道府県労働局雇用均等室あてに郵送またはFAXでご応募ください。
- 電子申請（<http://shinsei.e-gov.go.jp/menu/>）による応募も受け付けます。
- 応募用紙は、厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局雇用均等室で入手できます。
均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門とは応募用紙が異なりますのでご注意ください。
厚生労働大臣最優良賞の応募の際は、両部門とも応募用紙にご記入ください。

選考方法

- ① 都道府県労働局雇用均等室で、書類選考後、取り組み内容など詳細についてのヒアリングを実施します。
- ② 都道府県労働局長は、ヒアリング結果をもとに、表彰基準を満たす企業の中から、
 - ・ 都道府県労働局長賞の受賞企業
 - ・ 厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣賞候補企業については、厚生労働大臣に対し推薦を行います。
- ③ 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、
 - ・ 厚生労働大臣最優良賞
 - ・ 厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定します。

その他

- ① 実施要領、表彰基準および応募用紙は厚生労働省ホームページからダウンロードしていただけます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

トップページ「厚生労働省からのご案内
「政策について（組織別の政策一覧）」」

雇用均等・児童家庭局

主な制度紹介「均等・両立
推進企業表彰について」

また、都道府県労働局雇用均等室でも配布しています。

- ② 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。
- ③ 受賞企業には平成 26 年 10 月に表彰状の授与を行います。

※厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、それぞれ表彰状の授与を行う予定です。

応募期間は 平成 26 年1月1日～3月 31 日

（※当日消印有効）



ポジティブ・アクション シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションに取り組む企業・
両立支援に取り組む企業の皆さまの
積極的なご応募をお待ちしています！



次世代認定マーク「くるみん」

都道府県労働局雇用均等室所在地

	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	03-3512-1555	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	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	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2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町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

厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

登録は <http://merumaga.mhlw.go.jp/> から

「均等・両立推進企業表彰」実施要領

1 趣旨・目的

我が国では、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備することが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

2 表彰の種類

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

(2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

3 表彰の対象

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2) 均等推進企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいえるべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

4 募集及び応募

(1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別紙1「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。

(2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

(1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。

(2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。

(3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

(1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。

(2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。

(3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

均等・両立推進企業表彰基準

1. 厚生労働大臣最優良賞

- (1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門及びファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門及びファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

- (2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- (3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- (4) 過去に厚生労働大臣最優良賞を受賞していないこと。

2. 均等推進企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。
- ④ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中20点以上（労働者数300人以下の企業については、15点以上）あること。

- ⑤ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。このうち、「取組成果」が見られない項目については、過去3年間の実績を比較し、実績が著しく下がっていないこと。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑥ 雇用管理状況について全国（産業別）の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点（係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること）であること。併せて、その他6項目中、ゼロ点が2項目以下であること。
- ⑦ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑧ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑨ 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞していないこと。

（2）都道府県労働局長優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

- ⑦ 過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成11年度における都道府県女性少年室長賞、平成12年度から平成14年度までにおける都道府県労働局長賞、平成15年度以降の都道府県労働局長優良賞を含む。）を受賞していないこと。

（３）都道府県労働局長奨励賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいることを企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」に公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中5点以上あること。
- ④ その他、他の企業の模範となるようなポジティブ・アクションの取組を行っており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑦ 過去に均等推進企業部門の都道府県労働局長奨励賞（過去の均等推進企業表彰の平成15年度以降の都道府県労働局長奨励賞を含む。）を受賞していないこと。

3. ファミリー・フレンドリー企業部門

（１）厚生労働大臣優良賞

- ① 両立指標（平成24年2月改訂版両立指標（別紙2参照）をいう。以下同じ。）の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね30%以上、かつ分野3又は5がおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については370点以上、労働者数300人以下の企業については340点以上であること。
- ③ 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
- ア 休業の期間や回数等において、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
- イ 休業の期間や回数等において、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入さ

れていること。

ウ 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所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。

エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。

オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること

カ 育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていること。

キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。

ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。

④ 過去3年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。又は、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が、5%以上であること。

⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。

⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。

⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して60%以上であること。

⑧ 労働者（有期契約労働者、派遣労働者を除く。）の平均勤続年数について、男性よりも女性が20%以上短い場合、過去3年以前に比べ、その差が短縮傾向にあるか、又は勤続年数の長い女性が増加傾向にあること。

⑨ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。

⑩ その他、両立支援に関する政府目標に沿い、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。

⑪ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。

⑫ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

⑬ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞していないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね30%以上、かつ分野3又は5がおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については255点以上、労働者数300人以下の企業については230点以上であること。
- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 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所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ④ 過去3年間に於いて、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去3年間に於いて、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑫ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長優良賞（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成11年度における女性少年室長賞又は平成12年度から平成18年度までの都道府県労働局長賞を含む。）を受賞していないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、分野1、2、及び4がおおむね20%以上、かつ分野3又は5がおおむね20%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については215点以上、労働者数300人以下の企業については200点以上であること。

- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
- ア 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
- イ 休業の期間や回数等について、育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
- ウ 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所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
- エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
- オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ④ 過去３年間に於いて、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去３年間に於いて、在籍中出産した女性労働者の８０％以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年１５０時間未満であること又は年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して５０％以上であること。
- ⑦ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑧ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われており、かつ本表彰の趣旨にふさわしくない雇用管理が行われていないこと。
- ⑨ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑩ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ⑪ 過去にファミリー・フレンドリー企業部門の都道府県労働局長奨励賞を受賞していないこと。

均等推進企業部門

年度	企業名	所在地	業種	
平成11年度	(株) 飯田電子製作所 (※ 現在は事業廃止)	珠洲市	製造業	均等推進企業表彰 石川女性少年室長賞
平成12年度	金沢信用金庫	金沢市	金融業	均等推進企業表彰 労働大臣努力賞
平成13年度	なし			
平成14年度	なし			
平成15年度	(株) 戸田組	七尾市	建設業	均等推進企業表彰 石川労働局長優良賞
平成16年度	なし			
平成17年度	生活協同組合コープいしかわ	白山市	複合サービス 事業	均等推進企業表彰 石川労働局長優良賞
平成18年度 ～ 平成25年度	なし			
平成26年度	のと共栄信用金庫	七尾市	金融業	均等・両立推進企業表彰 石川労働局長優良賞

※平成15年度から公募制

ファミリー・フレンドリー企業部門

年度	企業名	所在地	業種	
平成11年度	学校法人金沢医科大学	河北郡 内灘町	教育、学習 支援業	ファミリー・フレンドリー 企業表彰 石川女性少年室長賞
平成12年度	小松精練(株)	能美市	製造業	ファミリー・フレンドリー 企業表彰 石川労働局長賞
平成13年度	なし			
平成14年度	(社) 石川勤労者医療協会	金沢市	医療、福祉	ファミリー・フレンドリー 企業表彰 石川労働局長賞
平成15年度	なし			
平成16年度	なし			
平成17年度	(株) P F U	かほく市	製造業	ファミリー・フレンドリー 企業表彰 石川労働局長賞
平成18年度	金沢信用金庫	金沢市	金融業	ファミリー・フレンドリー 企業表彰 石川労働局長賞
平成19年度	(株) 富士通北陸システムズ	金沢市	情報通信業	均等・両立推進企業表彰 石川労働局長優良賞
平成20年度	(株) 国土開発センター	金沢市	学術研究、専門・ 技術サービス業	均等・両立推進企業表彰 石川労働局長奨励賞
平成21年度	なし			
平成22年度	なし			
平成23年度	(株) 中央設計技術研究所	金沢市	学術研究、専門・ 技術サービス業	均等・両立推進企業表彰 石川労働局長優良賞
平成24年度	なし			
平成25年度	なし			
平成26年度	生活協同組合コープいしかわ	白山市	複合サービス 事業	均等・両立推進企業表彰 石川労働局長優良賞

※平成19年度から公募制

☆平成19年度から「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」が統合し、
「均等・両立推進企業表彰」となった。

改正パートタイム労働法等説明会

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が改正され、平成27年4月1日から施行されます。

そのため、事業所の人事労務担当者等関係者の方を対象に改正法の施行に向けた企業の雇用環境の整備について理解を深めることを目的として説明会を開催します。

日時 平成26年10月31日(金) 13:30～16:00

場所 石川県地場産業振興センター
本館第5研修室
(金沢市鞍月2丁目1番地)

参加費無料
定員153名

対象 経営者、人事労務担当者等



○「均等・両立推進企業表彰」表彰式

○改正パートタイム労働法等説明会

講演：「改正パートタイム労働法について」（仮題）

講師 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課

説明：「男女雇用機会均等法施行規則、次世代育成支援対策推進法の改正について」

石川労働局雇用均等室長 中込左和

説明：「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について」

(公社) 石川県労働基準協会連合会

☆ お申し込みは下記に御記入の上、石川労働局雇用均等室までFAXにてお願いいたします

参加申込書 〈申込先〉石川労働局 FAX 076-221-3087 10月17日(金) 締切

事業所名		所在地	
参加者名		TEL	
		FAX	

お問合わせ 石川労働局雇用均等室（金沢市西念3-4-1 駅西合同庁舎6階）

TEL：076-265-4429



厚生労働省
委託事業

女性の活躍を推進しています

POSITIVE ACTION

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

企業における女性の活躍推進の取組「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。

女性の活躍を推進しています

POSITIVE ACTION

厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

このサイトは女性活躍推進に関心をお持ちの多くの方に向けた情報ポータルサイトです。ポジティブ・アクション推進にぜひこのサイトをご活用ください。

→ バックナンバーはこちら

NEWS 新着情報

- 平成26年4月1日 更新
 - 女性の活躍推進宣言企業が729社になりました。
 - ポジティブ・アクション応援サイト掲載企業が1037社になりました。
- 平成26年3月25日 更新
 - WEBマガジン「EVOLUTION」第13号が3月25日にアップされました。
- 平成26年2月28日
 - WEBマガジン「EVOLUTION」第12号が2月28日にアップされました。
 - 女性の活躍推進宣言企業が669社になりました。
 - ポジティブ・アクション応援サイト掲載

「ポジティブ・アクション」は、企業における女性活躍推進の取組です。
男女労働者の間にある差を解消しようと、多くの企業が自主的かつ積極的に取り組んでいます。→ さらに詳しく

CASE STUDY
ポジティブ・アクション応援サイト
企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しています。事例・企業検索もできます。→ 詳しくはこちら

MANIFESTO
女性の活躍推進宣言コーナー
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。→ 詳しくはこちら

CHECK!
女性の活躍推進状況診断
貴社の女性社員の活躍状況を他社と比較できます。
→ メール相談 → 診断結果活用Q&A → 診断を受ける

VISUALIZE
見える化支援ツール
ポジティブ・アクションの促進を目的とした「見える化」支援ツールで、自社の状況を把握・分析できます。
→ 「見える化」支援ツール → 重複別「見える化」支援ツール

WEB MAGAZINE
企業と女性のチャレンジを応援するウェブマガジン
EVOLUTION
ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業の取組内容や活躍している女性の声、ポジティブ・アクションに関する最新情報などを紹介しています。

MAIL MAGAZINE
きらら通信
KIRARA TSUSHIN
ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせします。ご登録はこちらから



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

ポジティブ・アクション 応援サイト

応援サイト登録企業 募集中!

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・アクションに取り組みたい、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、取組の効果や、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の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

現在の女性役員比率を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. 事業・採用の取組

採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の実績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. 任用の取組

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易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も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の他の女性社員のやる気が急激に増えている。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るよ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

役員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

03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

担当者メールアドレス

〇〇〇@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

〇〇株式会社

会社名(フリガナ)

〇〇カブシキガイシャ

会社名(詳細表示用)

〇〇カブシキガイシャ

所在地・郵便番号

〒123-4567

所在地・都道府県

東京都

所在地・住所

東京都〇〇区〇〇1-1-1

所在地・建物名

〇〇ビル

産業分野

製造業

産業分野(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.〇〇〇.co.jp>

従業員数

〇〇〇〇人

平均勤続年数男女差(正社員について)

男性: 20年0ヶ月 女性: 18年0ヶ月

写真

1MB以下のJPEG、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

宣言企業 募集中！

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

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て活躍する、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



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。

株式会社〇〇〇〇 代表取締役社長 〇〇〇〇

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 〇〇〇〇万円
本社所在地 東京都〇〇区
事業所数 〇〇
事業内容 XXXXXXXX
従業員数 〇〇〇人
備考 〇〇県労働局長賞受賞（平成〇〇年度）

に取り組みます！

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！
お役がポイントと診断する強さへ

Check!

無料で診断！
メールで結果を届けてもらえます。
Webでアドバイスも受けられます。

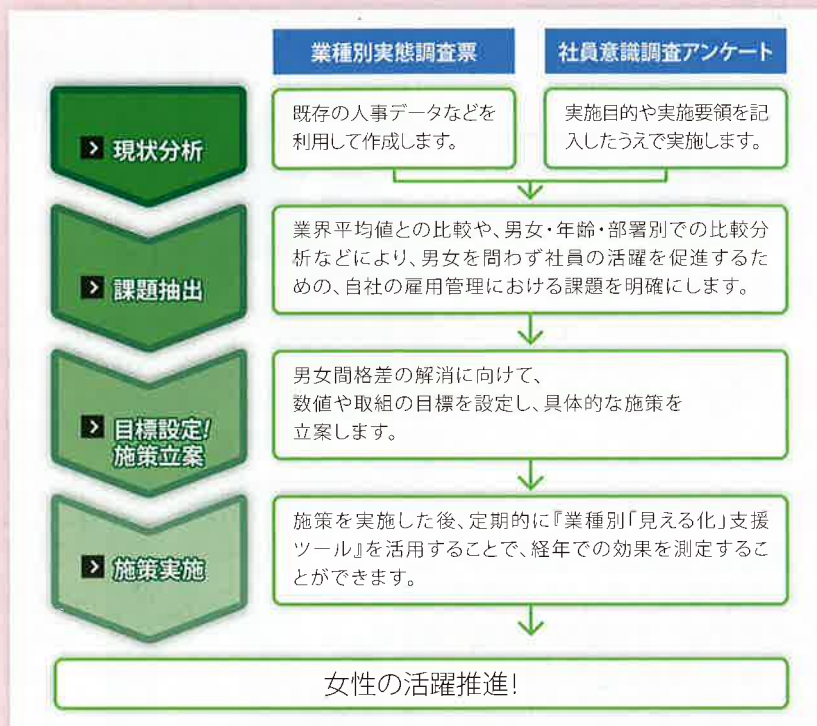
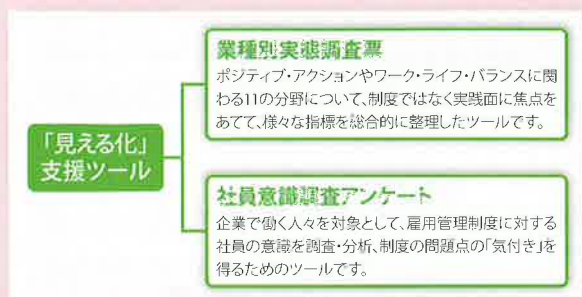
厚生労働省 女性活躍推進センター

見える化 支援ツール

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取組を促進することを目的としたツールです。活躍（女性の管理職比率）と定着（平均勤続年数の男女差等）などの観点から、業界での状況やどの段階で差が生じているのか、拡大しているのかを把握することができます。職場における男女労働者間の職域、役職などの格差の把握・気づきを得ることを目的とし、業種ごとに作成しています。

業種別「見える化」支援ツールの構成

業種別「見える化」支援ツールの取組手順



業種別「見える化」支援ツール活用の メリット

ツール活用のメリットとして次の4点があげられます。

- ❗ **メリット1** 自社における課題を多角的な要素で分析できます。
- ❗ **メリット2** 業種の特徴をふまえた自社の状況を把握することができます。
- ❗ **メリット3** 従業員の理解や職場での浸透度を把握できます。
- ❗ **メリット4** 自社の取組成果を経年的に分析できます。

WEBマガジン
EVOLUTION
メールマガジン
きらら通信

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。
メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

“きらら通信”登録ご希望の方は
以下よりお手続き下さい。
<http://www.positiveaction.jp/mailmag/>



ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL：03-5253-1111（内線：7842）

平成26年5月