



報道関係者各位

【照会先】平成28年9月30日

埼玉労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 小林 雅彦

室 長 補 佐 上野 由佳

雇用環境改善・均等推進指導官 鞆木 一恵

(代表電話) 048(600)6210

～女性活躍推進・子育てサポート企業を応援します！！

「女性活躍推進セミナー」（10月31日）開催！

「えるぼし・くるみん認定 認定証交付式」（10月4日）開催！

厚生労働省埼玉労働局（局長 田畑 一雄）では、企業における女性の活躍推進・仕事と子育てを両立しやすい職場作りを進める企業を応援するため、「女性活躍推進セミナー」及び、初の合同認定式として「えるぼし・くるみん認定 認定証交付式」を開催します。

○ **女性活躍推進セミナー**

- ・日 時：10月31日（月）13:30～16:10
- ・場 所：大宮ソニックシティビル4階 市民ホール（さいたま市大宮区桜木町1-7-5）
- ・内 容
 - ・講演「地域企業の経営戦略としての女性活躍推進 ―女性活躍推進で地域活性化を！」
もたに こうすけ
講師 藻谷 浩介 氏 株式会社日本総合研究所 主席研究員
株式会社日本政策投資銀行 地域企画部 特任顧問
NPO 法人地域経営支援ネットワーク理事長
 - ・事例発表「我が社の女性活躍推進への取り組みと行動計画」（県内企業3社程度）
 - ・説明「埼玉県内の女性活躍推進法に基づく行動計画策定傾向について」

○ **えるぼし・くるみん認定 認定証交付式**

- ・日 時：10月4日（火）14:00～15:15
- ・場 所：埼玉労働局 14 階会議室（さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー）

< 資料 > 資料1 女性活躍推進セミナーチラシ

資料2 埼玉労働局管内女性活躍推進（えるぼし）認定企業一覧

資料3 埼玉労働局管内子育てサポート（くるみん）認定企業一覧

資料4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

資料5 埼玉県内の働きやすい職場づくりに取り組む企業を調べてみよう！

女性活躍推進セミナー

平成28年4月1日より、女性活躍推進法が施行されて半年、女性の活躍推進は、ますます我が国の成長戦略の大きな柱となっています。女性の活躍推進の効果は、単なる労働力の量的不足の補完だけでなく、長年にわたり男性中心で動いてきた職場に從來にない多様な価値観をもたらし、そこからイノベーションが生まれてきます。地域企業の経営戦略として、どのように女性活躍推進を進めていけばよいのか、本セミナーでは、具体的な講演や事例発表、県内企業の女性活躍推進法に基づく行動計画の紹介等によりご案内いたします。

開催日時 **平成28年10月31日（月） 13：30～16：10**

会 場 **大宮ソニックシティビル4階 市民ホール**

（さいたま市大宮区桜木町1-7-5）

対 象 者 経営者、人事担当役員、人事労務担当者等

内 容

○ 講演「地域企業の経営戦略としての女性活躍推進

—女性活躍推進で地域活性化を！」

講師 も た に こ う す け
藻谷 浩介 氏

株式会社日本総合研究所 主席研究員

株式会社日本政策投資銀行 地域企画部 特任顧問

NPO 法人地域経営支援ネットワーク理事長

○ 事例発表「我が社の女性活躍推進への取組みと行動計画」

県内企業（3社程度）

○ 説明「埼玉県内の女性活躍推進法に基づく行動計画策定傾向について」

埼玉労働局雇用環境・均等室担当官

※閉会后、女性活躍推進法に基づく認定（「えるぼし認定」）等の相談会も実施予定

申 込 先 埼玉労働局雇用環境・均等室 **FAX 048-600-6230**

申込方法 裏面申込書により FAX 等でお申し込みください（参加費無料）。

※定員（150人）になり次第締め切ります。

【問い合わせ先】

埼玉労働局雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210

（一社）埼玉県経営者協会 TEL 048-647-4100



【主 催】 埼玉労働局 一般社団法人埼玉県経営者協会

☆本セミナーは、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の一環として開催しています！☆

藻谷 浩介氏プロフィール

山口県生まれの52歳。平成合併前、3,200市町村のすべて、海外79ヶ国をほぼ私費で訪問し、地域特性を多面的に把握。2000年頃より、地域振興や人口成熟問題に関し精力的に研究・著作・講演を行う。2012年より現職。近著に「デフレの正体」、第七回新書大賞を受賞した「里山資本主義」（共に角川Oneテーマ21）、「金融緩和の罟」（集英社新書）、「しなやかな日本列島のつくりかた」（新潮社、7名の方との対談集）、「和の国富論」（新潮社、平成28年4月刊）。

女性活躍推進を進めてみたら・・・

「えるぼし認定」をとってみましょう！

女性活躍推進法では、女性労働者の活躍推進のための行動計画を策定し、企業内での取り組みを実施するよう事業主に求めています。

女性の活躍に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた事業主は認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品や広告、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールできます。

【えるぼしマーク】

<1段階目>



<2段階目>



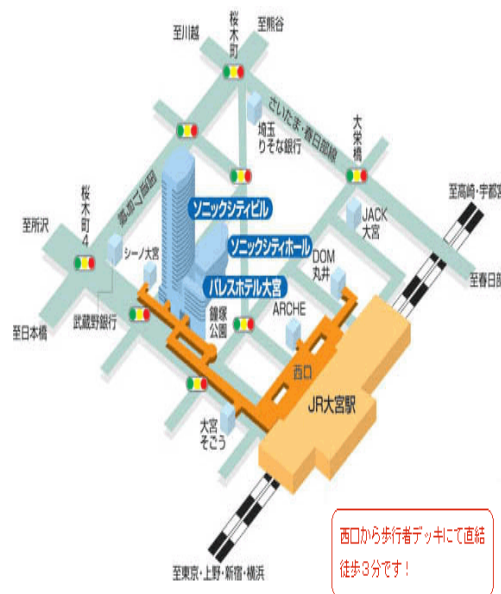
<3段階目>



※埼玉県内の「えるぼし認定」企業数は11社。平成28年7月末日現在で全国第3位となっています！

案内図

※公共交通機関を御利用ください



（きりとり線）

埼玉労働局雇用環境・均等室あて

（FAX 048-600-6230）

女性活躍推進セミナー（10／31）参加申込書

※1社あたりの参加人数に制限はありません！多数のご参加をお待ちしています！！

（ふりがな）
貴社名

電話番号

お役職名	お名前

※ 御記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出席の確認以外には使用いたしません。

※ 定員（150人）を超えた場合には、当室から連絡させていただきます。

埼玉労働局管内女性活躍推進(えるぼし)認定企業一覧

～埼玉県内の女性活躍推進企業～

平成28年8月31日現在

○平成28年度認定企業一覧

(認定日順)

	認定企業名	段階	企業規模	地域	認定日	くるみん認定取得
1	曙ブレーキ工業株式会社	★★★		羽生市	平成28年4月	○
2	川口信用金庫	★★★		川口市	平成28年4月	
3	埼玉縣信用金庫	★★★		熊谷市	平成28年4月	○
4	株式会社埼玉りそな銀行	★★★		さいたま市	平成28年4月	○
5	三州製菓株式会社	★★★	☆	春日部市	平成28年4月	○
6	株式会社武蔵野銀行	★★★		さいたま市	平成28年4月	○
7	株式会社遊楽	★★		さいたま市	平成28年5月	○
8	株式会社エスプリライン	★★★	☆	川越市	平成28年6月	○
9	シーケーエンジニアリング株式会社	★★★		さいたま市	平成28年6月	○
10	株式会社カインズ	★★		本庄市	平成28年6月	○
11	クラリオン株式会社	★★★		さいたま市	平成28年7月	○

企業規模: ☆印は従業員300人以下の企業です。

埼玉労働局管内子育てサポート(くるみん)認定企業一覧

平成28年9月30日現在

○平成27～28年度認定企業一覧(平成27年11月～)

	認定企業名	地域	認定回数	えるぼし 認定取得
1	津田工業株式会社	滑川町	3回目	
2	国立研究開発法人科学技術振興機構	川口市		
3	ボッシュ株式会社	東松山市	2回目	
4	生活協同組合コープみらい	さいたま市	4回目	
5	生活協同組合連合会コープネット事業連合	さいたま市	3回目	
6	医療法人社団みどり会武里病院	春日部市		
7	ブリヂストンサイクル東日本販売株式会社	さいたま市		
8	ケイアイスター不動産株式会社	本庄市		
9	シーケーエンジニアリング株式会社	さいたま市	2回目	○
10	ホンダ開発株式会社	和光市	2回目	
11	株式会社フコク	上尾市		
12	曙ブレーキ工業株式会社	羽生市	3回目	○
13	クラリオン株式会社	さいたま市	2回目	○

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」 に基づく認定を取得しましょう！

平成28年4月1日から、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！



- 「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する) など様々な意味があります。
- 「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から、一般事業主に関する部分が施行されました。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主に対しては、
 - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。

認定とは

- 行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、**都道府県労働局への申請により**、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

- 例
- ・ 商品
 - ・ 求人広告、求人票
 - ・ 名刺
 - ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

のQ & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類(P. 6～)も当ページからダウンロードができます。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

(法施行前からの実績を含めることが可能)

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

1段階目 	●次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	●次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	●次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」(P.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。(「注意事項」を参照)
※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

注意事項

- 以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。

- ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
- ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
- ③不正の手段により認定を受けたとき

※「基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、例えば、

- ・女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準で評価した項目について、**基準の9割未満の状態が2年間継続した場合**
- ・女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準を満たす事項の公表について**認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合**

※認定の取消事由となる関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるときとは、例えば、

- ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法に違反して勧告を受けた場合
- ・労働基準法や労働安全衛生法に違反して送検され、当該事実が公になった場合
- ・障害者雇用促進法第46条に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合
- ・労働保険料徴収法に定められた労働保険料を過去2年度を超えて滞納している場合 など

- 認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

認定基準及び計算方法

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

- ・女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・中途採用を含む
- ・直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
 $\{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」\} \div 3$

【評価項目2：継続就業】（区）

- ①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

- ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

- ・女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・各雇用管理区分ごとに、①又は②のいずれかの項目を満たせば継続就業に関する認定基準を満たす
- ・平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む（それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。）

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

$$\left[\frac{\text{「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」} - \text{「各月の法定労働時間の合計」}}{\text{「対象労働者数」}} \right] = \frac{(40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数}}{\text{「対象労働者数」}} < 45 \text{ 時間}$$

- ・対象者について、以下のA及びBを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする

【評価項目4：管理職比率】

①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計
「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
- ・産業ごとの平均値
産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）に掲載。
- ・1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（＊）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(＊)」+「(直近-1)事業年度の(＊)」+「(直近-2)事業年度の(＊)」\} \div 3$
- ・②について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
 - ※「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)
- 属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。
また、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- 「直近の事業年度」とは、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。例えば、事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、平成29年4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていないとしても、各社における事業年度として差し支えない。

女性の活躍推進企業データベース

認定を申請する際は、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」に実績等を公表してください。

- P.3～4に掲げる基準を満たした場合は、その実績をデータベースに公表してください。(※記入上の注意は下記)
- P.3～4に掲げた基準のうち、満たさない基準については、当該基準に関連する取組の実施状況をデータベースに公表してください。
(取組の実施状況は、詳細画面の「自由記述欄」に記載)
- 認定取得後の実績や取組状況についても、毎年1回以上、データベースで公表してください。

※策定した行動計画の外部への公表や女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご活用ください。

<女性の活躍・両立支援総合サイト>



<http://www.positive-ryouritsu.jp/>

女性の活躍推進企業データベース

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】			(注)	(1)採用における男女別の競争倍率又は(2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】		
		基幹的な職種/正社員【定義1】	女性			基幹的な職種/正社員	男性	女性
A社		基幹的な職種	35 %		(1)	基幹的な職種	5 倍	10
B社		基幹的な職種	35 %		(1)	基幹的な職種	4 倍	5
C社		基幹的な職種	45 %		(2)	基幹的な職種		2.8
D社		正社員						8
E社		正社員	55 %		(1)	正社員	10 倍	18
F社		その他	40 %	※1	(1)	その他	8 倍	12

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

【詳細画面（企業別）】のイメージ

【女性の活躍推進企業データベース 詳細画面のサンプル】	
会社名	A社 (〇〇業)
企業認定	
採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】	(総合職)35% (一般職)79% (パート)90%
採用における男女別の競争倍率【定義2】	(総合職)男性:5倍、女性:10倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍、(パート)男性:9倍、女性:17倍 ※1
採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【定義2】	—
労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)10% (一般職)90% (パート)95% (派遣)85%
男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】	(総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:3年、女性:8年 (パート)男性:2年、女性:4年
男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】	男性:75%、女性:32%
データ更新時点	2015年9月30日時点
データの対象【定義13】	単体
備考欄 (記載の定義と異なるデータを載せた場合、その定義)	※1 採用者には中途採用を含まない ※2 地域限定職→全国職
自由記述欄 (上記項目以外の関連情報)	平均年齢(合計、男性、女性): 合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳 新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:89%、女性:85% 育児休業復帰率: 98% 平均年間給与: 450万円 管理職比率を20%とするべく、管理職候補者3名に対する現場研修を2015年及び2016年に1ヶ月間実施。 ①業種コード 1234567890 ②企業規模 中小企業 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度 ⑤競争参加地域 関東甲信越 ⑥営業品目番号 229,308,315
公共調達資格情報	

【データベース記入上の注意事項】各評価項目の、データベースへの記載方法は次のとおりです。

1 採用	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の平均値である」旨を記載すれば、データベースの「採用における男女の競争倍率(又は「採用における競争倍率の男女比」)」欄へ掲載可能です。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
2 継続就業	データベースの「男女の平均継続勤務年数」又は「男女別の採用10年後の継続雇用割合(※)」欄へ記載。 ※(※)については、備考欄に「無期雇用者かつ新規学卒採用者等の値である」旨を記載してください。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
3 労働時間等の働き方	自由記述欄へ「時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である」旨を記載し、データベースの「一月当たりの労働者の平均残業時間」欄へ記載。 (詳細画面も活用し、全ての雇用管理区分について掲載してください。)
4 管理職比率	「管理職比率①(P.4)」については、データベースの「管理職に占める女性割合」欄へ記載。 「管理職比率②(P.4)」については、自由記述欄へ記載。
5 多様なキャリアコース	原則自由記述欄へ記載。 ※備考欄に「直近3事業年度の実績である」旨を記載すれば、データベースの「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」、「男女別の再雇用又は中途採用の実績」欄へ掲載可能です。

※上記は、認定に関して必要となる実績等の公表に関する注意事項です。情報公表をデータベースで行う際には、別途、「女性の活躍・両立支援総合サイト」上で公開する予定の記入要領をご確認ください。

認定申請書の記載例

認定申請を行うときは、①から④の書類を添付してください。
また、認定申請書の記載の方法については、以下の記載例を参考にしてください。

＜必要書類＞

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ③ 申請書3の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）(P.10参照)
- ④ 申請書4及び5の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

1 (1)～(3) 都道府県労働局に一般事業主行動計画策定届を提出した日、一般事業主行動計画策定届を提出した都道府県労働局名、計画期間を記入してください。

2 この申請書を提出する日又は提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」(P.1参照)を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

3-(1) 数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(1)-② ①が(C) ≥ (B) の場合は記入してください。
※ (C) < (B) の場合は記入不要です。
2年連続で実績値が改善されているかを確認します。

様式第一号（第七条関係）（第一面から第五面まで）
（日本工業規格 A 列 4 番）

申請書を提出する日を記入してください。

申請年月日 平成 28 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしがいいしや えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A
（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ 印

主たる事業（大分類：製造業）
※製造業のみ記入（中分類：食料品製造業）

住 所 〒 100 - 0000
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△ - △△△△ - △△△△

認定段階 1 の場合

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画
(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 28 年 4 月 1 日
(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 東京 労働局長
(3) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 30 年 3 月 31 日

2. 常時雇用する労働者の数 581 人
男性労働者の数 327 人
女性労働者の数 254 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）
(1) 採用に関する状況
① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領7を参照）

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均	総合職	44.11	30.18	35.29
	一般職	14.97	13.80	11.98

② (①の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B) / (A)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				0.68 (総合職)
①の前年度までの3事業年度の平均	総合職	42.14	25.58	0.61
(X-1)年度～ (X-3)年度の平均				
①の前々年度までの3事業年度の平均	総合職	47.43	26.31	0.55
(X-2)年度～ (X-4)年度の平均				

この認定申請についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

認定申請の担当部局名 ○○○○部
(ふりがな) まるまる
担当者の氏名 ○○○○

申請を行う一般事業主の氏名（記名押印又は自筆による署名）又は名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印又は自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

主たる事業は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業は、大分類及び中分類）を記入してください。

分類については、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」（P.1参照）に掲載しているので、ご参照の上記入ください。

3 記載欄が足りない場合は、適宜、表を作成いただき、申請書に添付いただいても結構です。

雇用管理区分の名称は、通常、事業所で称している名称を記載ください。

なお、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出することができます。

3-(2)

各雇用管理区分について、(i)の「平均継続勤務年数の男女差」、
(ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続
雇用割合」の2項目のいずれかの項目を満たすように記入してください。

3-(2)-(i)

期間の定めのない
労働契約を締結し
ている労働者が対
象になります。

(2) 継続就業に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)

(i) 平均継続勤務年数の男女差 (記載要領 8 を参照)

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤務年数 (A)	男性の平均継続 勤務年数 (B)	(A) / (B) = (C)
(X) 年度	一般職	10.07	10.64	0.95

3-(2)

数値は、小数点
以下がある場合
には、**小数点 第
2 位までの値(小
数点第 3 位を四
捨五入)**を記入し
てください。

3-(2)-(i)-②

①が (C) < 0.7
の場合は記入して
ください。
※ (C) ≥ 0.7 の場合は
記入不要です。

② (①の (C) が 0.7 未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2 事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤務年数 (A)	男性の平均継続 勤務年数 (B)	(A) / (B) = (C)
(X-1) 年度				
(X-2) 年度				

3-(2)-(ii)-②

①が (C) < 0.8
の場合は記入して
ください。
※ (C) ≥ 0.8 の場合は、
記入不要です。

**(X-1)年度、(X-2)
年度において、そ
れぞれの事業年度
の9～11事業年度
前に採用された労
働者(期間の定め
のない労働契約を
締結している労働
者かつ新規学卒採
用者等に限る。)の
うち、(X-1)年度、
(X-2)年度の時点
で引き続き雇用さ
れていた者の割合
を記入してくださ
い。**

(ii) 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合 (記載要領 9
を参照)

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合 (A)	男性の継続雇用 割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X) 年度	総合職	0.41	0.63	0.65

3-(2)-(ii)

9～11事業年度前に
採用された労働者
(期間の定めのない
労働契約を締結して
いる労働者かつ新規学
卒採用者等に限る。)の
うち現在も雇用され
ている者の割合を
記入してください。

② (①の (C) が 0.8 未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2 事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合 (A)	男性の継続雇用 割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X-1) 年度	総合職	0.43	0.68	0.63
(X-2) 年度	総合職	0.30	0.67	0.45

3-(3)-②
①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある場合は、記入してください。
※45時間以上の月がない場合は記入不要です。
左欄に1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が月45時間以上の月の数を記入してください。
右欄に1年間の1月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

3-(4)
(i)の「管理職に占める女性労働者の割合」又は(ii)の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」のどちらかを選んで記入してください。

3-(4)-(i)-②
①の割合が産業平均値未満である場合は、記入してください。
※産業平均値以上の場合は記入不要です。

3-(4)-(ii)
「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にいた女性(男性)労働者の数」の割合の直近3事業年度の平均値を記載してください。
数値は、**小数点第2位までの値(小数点第3位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)
数値は、小数点以下がある場合には、**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

3-(3)-①
1年間の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均値を記入してください。

3-(4)-(i)-①
産業平均値は、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業は、大分類及び中分類）を元に厚生労働省が定めています。
厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」(P.1参照)に掲載しているので、ご参照の上、記入ください。
「管理職に占める女性労働者の割合」は、**小数点第1位までの値(小数点第2位を四捨五入)**を記入してください。

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況
① 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度	総合職	32.1	38.5	47.2	27.6	27.8	24.5
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		16.8	26.7	33.0	26.2	26.2	46.8
	一般職	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		10.7	10.9	11.4	15.2	13.9	14.1
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		14.3	13.5	14.2	14.6	14.7	15.1

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)			
①を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (※①の事業年度)	総合職	1	31.3
(X-1)年度	総合職	2	33.1
(X-2)年度	総合職	3	33.5

(4) 管理職に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)
(i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を参照)
① 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度	7.9	4.8

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)	
①の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領12を参照)
① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

3-(4)-(ii)-②
①が(C) < 0.8の場合は記入してください。
※(C)≧0.8の場合は記載不要です。
直近の事業年度Xから見て、(X-1)～(X-3)年度、(X-2)～(X-4)年度のそれぞれの3事業年度の平均した女性(男性)労働者の課長への昇進割合を記載してください。

② (①の(C)が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの3事業年度の平均			
(X-1)年度～(X-3)年度の平均			
①の前々年度までの3事業年度の平均			
(X-2)年度～(X-4)年度の平均			

3-(5)
大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含む）、中小企業は1項目以上記入する必要があります。
該当する措置を○で囲み、該当人数を記入してください。

(5) 多様なキャリアコースに関する状況
(直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～(X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	3
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

【注意】
基準を満たしていない場合は、別途、「女性活躍推進法認定申請関係書類」(P.10参照)に必要事項を記載してください。

4 3で基準を満たした項目について、実績を公表した日を記入してください。

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成 28 年 3 月 15 日
(5) 多様なキャリアコース	平成 28 年 3 月 15 日

4及び5
厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」(P.5参照)です。

5 3で基準を満たさなかった項目について、取組の実施状況を公表した日を記入してください。

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイト公表した日
(1) 採用に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(2) 継続就業に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 28 年 3 月 20 日
(4) 管理職に関する状況		平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成 年 月 日

取組を実施した措置(3-(5)のア～エいずれか)を記載してください。

実績を明らかにする書類（認定申請関係書類）

認定申請書3の実績を明らかにする書類として、以下の「女性活躍推進法 認定申請関係書類」を提出してください。様式については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.1参照）からダウンロードできますので、ご利用ください。

様式4

認定申請年月日

平成 年 月 日

女性活躍推進法 認定申請関係書類

一般事業主の氏名又は名称

直近の事業年度＝X
例：平成28年度に認定申請を行う場合は、Xは27年度、X-1は26年度、X-2は25年度の状況を記載します。

※各単位省略
※雇用管理区分が多く、記入しきれない場合は、適宜行をコピーして増やして下さい。

3(1)採用に関する状況

認定申請書3(1)①(B)欄に転記

①直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					C<B	労働局チェック欄
		応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	(A)*0.8=(C)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)			
①	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐		
	X-1			#DIV/0!					#DIV/0!				
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!				
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐		
	X-1			#DIV/0!					#DIV/0!				
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!				
	X			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	☐		
	X-1			#DIV/0!					#DIV/0!				
	X-2			#DIV/0!					#DIV/0!				

認定申請書3(1)①(A)欄に転記

認定申請書3(1)①「(A)*0.8=(C)」欄に転記

全ての雇用管理区分がC<Bの場合は3(1)は記入終了

雇用管理区分が複数ある場合記入
足りない場合は適宜行をコピー

CがB以上の雇用管理区分が1つでもあった場合には、
認定申請書3(1)②の欄と当欄を記入
→X-3、X-4年度の実績をそれぞれ記入

②CがB以上の事業主のみ記入

雇用管理区分	事業年度	女性					男性					(B)/(A)	労働局チェック欄
		応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(A)	応募者数	採用者数	競争倍率	直近3事業年度の平均競争倍率(B)				
①	X	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			
	X-1	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!					
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!					
①	X-1	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	☐	改善が見られるか (B/A値がアップしているか)	
	X-2	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!					
	X-3			#DIV/0!				#DIV/0!					
①	X-2	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			
	X-3	0	0	#DIV/0!		0	0	#DIV/0!					
	X-4			#DIV/0!				#DIV/0!					

X-3、X-4の実績を記入

認定申請書3(1)②(A)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)②(B)欄にそれぞれ転記

認定申請書3(1)②(B)/(A)欄にそれぞれ転記

一般事業主行動計画の策定・認定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ
【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	電話番号	FAX	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 札幌第一合同庁舎9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	〒030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩 手	019-604-3010	019-652-7782	〒020 - 8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮 城	022-299-8834 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8階
秋 田	018-800-0770	018-863-4493	〒010 - 0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	〒990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福 島	024-536-2777	024-536-4664	〒960 - 8021	福島市霞町1-46 5階
茨 城	029-277-8295	029-224-6265	〒310 - 8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	〒320 - 0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群 馬	027-896-4739	027-896-2227	〒371 - 8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
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4-11-1 千葉第2地方合同庁舎2階
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5-57 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1-2-1 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1-5-5 富山労働総合庁舎5階
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6階
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	〒910 - 8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山 梨	055-225-2851	055-225-2787	〒400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長 野	026-223-0560	026-227-0126	〒380 - 8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
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4階
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	〒420 - 8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-972-0252 052-219-5509	052-961-5798 052-220-0573	〒460 - 8507 〒460 - 0008	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階 (指導)名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階
三 重	059-261-2978	059-228-2785	〒514 - 8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎3階
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	〒520 - 0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京 都	075-241-3212	075-241-3222	〒604 - 0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	〒540 - 8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	〒650 - 0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 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 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	〒640 - 8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-22-3649	〒680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局2階
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	〒690 - 0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-225-2017	086-231-6430	〒700 - 8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
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5階
山 口	083-995-0390	083-995-0389	〒753 - 8510	山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
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番地3 松山若草合同庁舎6階
高 知	088-885-6028	088-885-6042	〒780 - 8548	高知市南金田1番39号 4階
福 岡	092-411-4763	092-473-0736	〒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5階
佐 賀	0952-32-7167	0952-32-7159	〒840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	〒850 - 0033	長崎市万才町7-1 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A棟9階
大 分	097-532-4025	097-573-8666	〒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3階
宮 崎	0985-38-8821	0985-38-5028	〒880 - 0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239 099-222-8446	099-223-8235 099-222-8459	〒892 - 8535 〒892 - 0847	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル2階(均等法、育児法、パートタイム法関係)
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	〒900 - 0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階





埼玉県内の



働きやすい職場づくり に取り組む企業を調べてみよう！

子育て支援

女性の活躍推進

Work Life Balance

ずっと働きたい！
仕事もプライベートも思いっきり楽しみたい！
結婚しても、子どもができて、働きたい！

どんな企業がいいのかな？



厚生労働省 埼玉労働局

均等・両立推進企業表彰

男女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が求められています。

「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)」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を推進している企業を表彰しています。

厚生労働大臣 最優良賞

「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」を推進し、その成果が顕著である企業

均等推進企業部門

女性の能力発揮を促進するために取組を推進している企業のうち、その内容・成果等に応じて表彰しています。

- 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企業のうち、その内容・成果等に応じて表彰しています。

- 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

「均等・両立推進企業表彰」受賞企業

◆ 「女性の活躍推進」「仕事と家庭の両立支援」の取組で成果を上げ、厚生労働省の表彰を受けた全国の企業を紹介しています

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > ポジティブ・アクション (女性社員の活躍推進) に取り組まれる企業の方へ > 均等・両立推進企業表彰について

◆ 県内の「均等・両立推進企業表彰」受賞企業については、以下の埼玉労働局内HPをご覧ください

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > 県内の「均等・両立推進企業表彰」受賞企業のご紹介

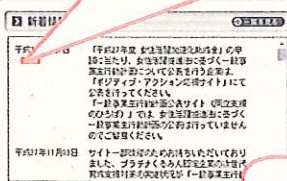
仕事と子育ての両立のための企業の「行動計画」や「子育てサポート企業」を検索できます

※行動計画は、従業員規模により策定義務のない場合があります

また、企業のHP等で公開し、両立支援のひろばに掲載のない場合があります

厚生労働省委託事業 女性の活躍・両立支援 総合サイト

両立支援のひろば



先進的な企業の事例と全国の表彰企業一覧が見られます



サイトにバナーを貼ろう!

詳しくはこちら

バナーを貼って、両立支援総合サイトを応援してください。
どなたでも自由にご利用いただけます。

pickup!

再就職・再雇用に取り組む企業の事例

→ 出産や育児等を機に一度離職した後、再び就職し、いきいきと働いている女性のいる企業にお話を伺いました。



関連サイトでも情報収集してみよう!

平成27年度 均等推進企業部門 労働局長優良賞

株式会社島忠

(さいたま市、6,140人、小売業)

【取組】

女性の管理職登用を促進するために、リーダー職と次長職の間にチーフ職を新設し、試験の受験に際しては1年後の受験とし、受験までの期間を勉強しながら準備して臨むことができる制度にしました。チーフ職を経験した後に次長職にチャレンジすることで、無理なくステップアップできるような環境となっています。

また、女性社員のキャリアステップアップを促進する目的の女性会議を開催し、女性の働く環境や今後の働き方について意見交換の場を設けています。

【メッセージ】

当社では経営戦略として、「勉強する風土を作る」ことを進めています。社員が自ら学ぶ環境を引き続き充実させ、社員が主体的に物事を進め、会社とともに成長していけるような組織環境作りに、今後も取り組んでいきます。

平成27年度 ファミリー・フレンドリー企業部門 労働局長優良賞

AGS株式会社

(さいたま市、691人、情報通信業)
※19頁参照

【取組】

育休の利用状況は過去3年では取得率100%、復職前に事前面談を行うなど、取得後のサポートにも注力しています。在宅勤務制度は常時20人程度、育児短時間勤務制度は子が小学校3学年修了時まで利用可能であり、毎年度10人以上が利用しています。

さらに、子の看護休暇、介護休暇は半日単位で取得可能とし、多様な働き方を推進するとともに、介護離職防止の取組として、平成27年度より介護休業期間を最大184日としています。

【メッセージ】

複数の制度を組み合わせれば(例えば半日の看護休暇・介護休暇+在宅勤務)、育児・介護をしながらも柔軟に働き続けることが可能です。AGS株式会社は働きやすさを重視し、社員が育児や介護などのライフイベントと向き合いながら、キャリアを継続するための体制を整備しています。

平成26年度 ファミリー・フレンドリー企業部門 労働局長奨励賞

株式会社コマーム

(川口市、244人、保育サービス業)
※28頁参照

【取組】

一人ひとりの働き方の希望を尊重し、正社員以外の短時間正社員・契約社員・パート社員、スポットスタッフの雇用区分を設定することで、本人の意思を優先し、状況に応じた働き方の変更も柔軟に実施しています。

働きやすい環境として、保育や介護のサービスを社員価格で利用可とし、育休や介休取得後の復帰が増加しています。

【メッセージ】

質の高い保育・子育て総合サービスを提供する専門企業として、顧客満足度及び社員満足度の高い「あったかくてつよい会社」を目指し、社員がライフステージに合わせた幸せな働き方を選べる会社を追求しています。

◆埼玉労働局ホームページ◆

ホームページトップから、以下をクリック

男女均等・両立支援
先進事例の紹介



県内の表彰企業は、ここから見られるよ！



くるみん認定制度とプラチナくるみん認定制度

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度です。

1 「子育てサポート企業」

少子化が急速に進行する中、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させる必要があります。
次世代育成支援対策推進法により、仕事と子育ての両立支援を進めるため、「行動計画」を立てて実施し、一定の要件を満たした企業は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

この認定を受けた企業のみ「くるみんマーク」を使用できます。



2 くるみんマークとは？

以下の基準をすべて満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、企業の広報資料等にくるみんマークを使用できます。

星の数は認定の回数を示しています。

くるみん認定基準

- ① 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- ② 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- ③ 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を行っていること
- ⑤ 計画期間において、**男性従業員のうち育児休業等を取得したものが1人以上いること**
- ⑥ 計画期間において、**女性従業員の育児休業取得率が、70% (75%) 以上であること**
※ 5、6については、常時雇用する従業員が300人以下の企業には一定の緩和要件あり
- ⑦ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- ⑧ 次の①～③のいずれかを**具体的な成果に係る目標を定めて実施していること**
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ⑨ 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

※ 平成27年4月1日施行の改正次世代法より前に認定された企業は旧マークを提示することとなっています。



旧マークの場合は認定年度、新マークの場合は☆の数が認定回数となっているので、認定の回数がチェックポイントだね！



3 プラチナくるみんマークとは?

くるみん認定を受けた企業のうち、以下の基準をすべて満たした企業は厚生労働大臣の特例認定を受け、企業の広報資料等にプラチナくるみんマークを使用できます。

仕事と子育てを両立できる職場環境作りに関して、高い水準の取組をしていることを意味する王冠とマントが目印です。

プラチナくるみん認定

くるみんマークの認定要件よりも以下の点がより高度な基準です。

◇ 男性の育休取得について、次の①又は②を満たすこと

①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育休を取得した者の割合が13%以上であること

②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育休を取得した者及び育休等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上であること

◇ 計画期間において、女性労働者の育休取得率が75%以上であること

◇ 次の①又は②を満たすこと

①計画期間において、子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職している者の割合が90%以上であること

②計画期間において、子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職している者の割合が55%以上であること

※常時雇用する従業員が300人以下の企業には一定の緩和要件あり

◇ 育休等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること



カラーは12色あります!

埼玉県

初

子育てサポート特例認定企業(プラチナくるみん認定企業)

平成27年に埼玉県内で初めて、協和界面科学株式会社がプラチナくるみん認定を受けました。

協和界面科学株式会社

(新座市、62人、製造業)

平成27年度認定

【取組】

- ノー残業デーの実施
- 周知による年次有給休暇取得率の向上
(過去5期 84.5% → 直近2期 90.6%)
- 学校行事休暇制度の導入
- 仕事と育児の両立支援のためのメンター制度の導入 等



特例認定証交付式の様子
(左から、田畑埼玉労働局長、協和界面科学株式会社
亀井代表取締役、亀井総務課長、総務課神保氏)

4 子育てサポート認定企業「くるみん認定企業」

埼玉県

企業名索引

※ 業種別(新規認定順) 平成27年11月末時点

くるみん認定企業名		認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項
				均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞	
製 造 業								
1	津田工業株式会社	平成27年度	3	—	25年度局長奨励賞	24年度ゴールド認定	21年度受賞	12
2	ティ・エス・テック株式会社	平成27年度	1	—	—	25年度ゴールド認定	—	12
3	株式会社タムロン	平成27年度	1	—	—	26年度ゴールド認定 27年度プラチナ認定	—	12
4	株式会社オーム電機	平成27年度	1	—	—	—	—	12
5	ブリヂストンサイクル株式会社	平成27年度	1	—	—	—	—	13
6	カルソニックカンセイ株式会社	平成27年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	13
7	高橋精機株式会社	平成26年度	1	—	—	27年度プラチナ認定	—	13
8	クラリオン株式会社	平成26年度	1	—	—	27年度ゴールド認定	—	13
9	株式会社グラフィックデザイン	平成26年度	1	—	—	24年度シルバー認定	—	14
10	ブリヂストンフローテック 株式会社	平成26年度	1	—	—	25年度ゴールド認定	—	14
11	三州製菓株式会社	平成25年度	1	25年度局長優良賞	—	24年度プラチナ認定	16年度受賞	14
12	曙ブレーキ工業株式会社	平成25年度	2	17年度局長優良賞	24年度大臣優良賞 20年度局長優良賞	24年度プラチナ認定	—	14
13	株式会社クリタエィムデリカ	平成24年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	27年度受賞	14
14	株式会社本田技術研究所	平成24年度	3	—	—	—	—	14

くるみん認定企業名	認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項
			均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞	
製 造 業							
15	株式会社朝日ラバー	平成23年度	1	—	—	—	15
16	協和界面科学株式会社	平成23年度	1	—	24年度局長優良賞	24年度ゴールド認定	15
17	リズム時計工業株式会社	平成23年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	16
18	ハスクバーナ・ゼノア株式会社	平成23年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	16
19	曙ブレーキ岩槻製造株式会社	平成22年度	1	—	—	—	16
20	ボッシュ株式会社	平成22年度	1	—	20年度大臣優良賞 16年度局長賞	24年度プラチナ認定	16
21	サンケン電気株式会社	平成21年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	17
22	株式会社武蔵野	平成20年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	17
23	東光株式会社	平成20年度	1	—	—	—	17
情報通信業							
24	株式会社システムインテグレータ	平成27年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	18
25	株式会社NTT東日本一関信越	平成27年度	1	—	—	27年度ゴールド認定	18
26	T&D情報システム株式会社	平成27年度	4	—	—	27年度プラチナ認定	18
27	株式会社OKIソフトウェア	平成26年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	18
28	AGS株式会社	平成25年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	19
29	株式会社アルファプラス	平成24年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	19

くろみん認定企業名	認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項	
			均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞		
運輸業、郵便業								
30	西武鉄道株式会社	平成23年度	1	—	24年度局長優良賞	24年度ゴールド認定	—	19
卸売業、小売業								
31	株式会社エスプリライン	平成27年度	1	—	—	24年度シルバー認定	—	20
32	埼玉日産自動車株式会社	平成27年度	1	—	—	26年度ゴールド認定	—	20
33	株式会社コスモ調剤薬局	平成26年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	—	20
34	ホシザキ北関東株式会社	平成26年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	20
35	株式会社カインズ	平成26年度	3	—	—	26年度プラチナ認定	—	20
36	生活協同組合コープみらい	平成24年度	3	11年度室長賞	—	24年度プラチナ認定	—	21
37	株式会社日本アボック	平成23年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	—	21
38	生活協同組合連合会 コープネット事業連合	平成23年度	2	—	—	—	—	21



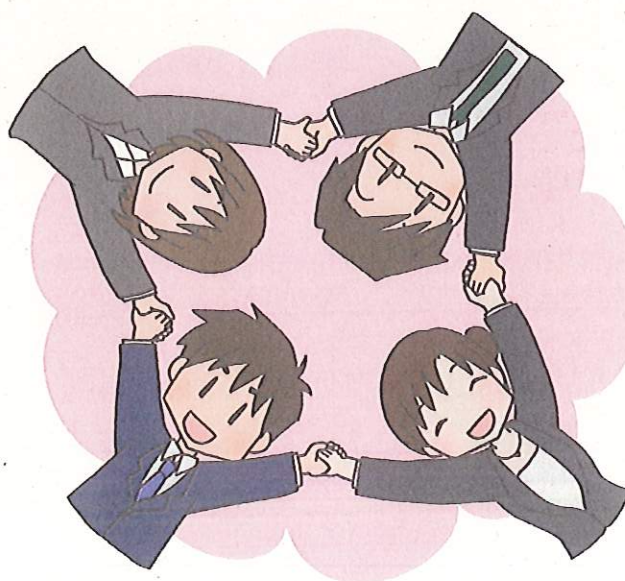
くろみん認定企業名	認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項	
			均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞		
金融業、保険業								
39	株式会社武蔵野銀行	平成27年度	2	25年度局長優良賞	—	24年度プラチナ認定	24年度 いきいき職場部門	22
40	株式会社埼玉りそな銀行	平成27年度	3	19年度局長優良賞	20年度局長優良賞	24年度プラチナ認定	17年度受賞	22
41	全国生活協同組合連合会	平成25年度	1	—	—	25年度ゴールド認定	—	22
42	埼玉縣信用金庫	平成22年度	1	26年度局長優良賞	—	24年度プラチナ認定	23年度 いきいき職場部門	22
不動産業・物品賃貸業								
43	株式会社西武プロパティーズ	平成27年度	1	—	—	—	—	23
44	ボラス株式会社	平成26年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	23
45	株式会社中央住宅	平成21年度	1	—	—	—	—	23
教育、学習支援業								
46	国立大学法人埼玉大学	平成27年度	1	—	—	26年度ゴールド認定	—	24
学術研究、専門・技術サービス業								
47	国立研究開発法人理化学研究所	平成26年度	2	—	—	24年度プラチナ認定	—	24



くるみん認定企業名		認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項
				均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞	
医療、福祉								
48	医療法人社団心英会	平成26年度	1	—	—	24年度シルバー認定	—	25
49	医療法人本庄福島病院	平成26年度	1	—	—	25年度ゴールド認定	—	25
50	医療法人狭山中央病院	平成26年度	2	—	—	25年度ゴールド認定	—	25
51	医療法人桂水会岡病院	平成26年度	1	—	—	25年度シルバー認定	—	25
52	株式会社ウイズネット	平成26年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	—	26
53	医療法人社団白桜会 新しらおか病院	平成25年度	1	—	—	25年度ゴールド認定	—	26
54	医療法人三愛会 埼玉みさと総合リハビリテーショ ン病院	平成24年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	26
55	医療法人愛應会	平成23年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	26
56	社会福祉法人殿山福社会	平成21年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	27
57	社会福祉法人杏樹会	平成20年度	1	—	26年度局長奨励賞	24年度プラチナ認定	24年度 いきいき職場部門	27



くるみん認定企業名	認定年度 (最新)	認定 回数	均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰		項	
			均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方 実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞		
複合サービス業								
58	日本郵政共済組合	平成27年度	2	—	—	—	—	27
サービス業								
59	株式会社遊楽	平成27年度	1	—	—	—	—	28
60	株式会社アドバンファシリティズ	平成26年度	2	—	—	24年度ゴールド認定	—	28
61	シーケーエンジニアリング 株式会社	平成25年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	28
62	株式会社コマーム	平成25年度	1	—	—	24年度プラチナ認定	25年度 いきいき職場部門	29
63	株式会社ファニーワーク	平成24年度	1	—	—	24年度ゴールド認定	—	29
64	ホンダ開発株式会社	平成24年度	1	—	—	—	—	29
サービス業(他に分類されないもの)								
65	佐川ロジスティクスパートナーズ 株式会社	平成26年度	1	—	—	—	—	29



以下は表彰のみ受賞している企業です。

一般企業名		均等・両立推進企業 (厚生労働省表彰)		埼玉県表彰	
		均等推進企業部門	ファミリー・フレンドリー 企業部門	多様な働き方実践企業	さいたま輝き 荻野吟子賞
1	株式会社イビサ	17年度局長奨励賞	—	—	—
2	新日本無線株式会社	—	14年度局長賞	—	—
3	株式会社太陽商工	15年度局長優良賞	—	—	—
4	花菱縫製株式会社	—	12年度局長賞	—	—
5	株式会社ベルーナ	25年度局長優良賞	—	—	—
6	株式会社八木橋	19年度局長優良賞	13年度局長賞	—	—

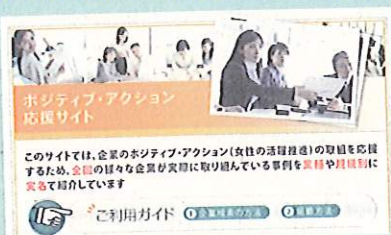


女性の活躍推進に関する情報を発信するサイトもあるから、参考になるね。

女性の割合・役職トップ・男女差など
各企業の情報を検索できます

ポジティブ・アクション応援サイト

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



経営トップからのメッセージ・女性社
員への会社の期待度がわかります

女性の活躍推進宣言コーナー

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



※ポジティブ・アクション
男女労働者間に生じている格差を是正するために、女性が少ない職種で女性社員や女性管理職を増やすなど、女性の活躍を促進する取組のこと

津田工業株式会社



(東松山市 221人)
※認定年度:平成27年度
平成24年度
平成21年度

【取 組】

「両立指標」の指標項目を活用・社員からの情報収集により、制度の改善点を検討し、見直し改善を図っています。

また、あらゆる機会を通して社内外へのPRにも努めています。

【メッセージ】

「仕事を通して社会に貢献する」「社員の夢の実現」という会社理念を掲げているとおり、仕事と家庭生活における幸せを考えた場合、次世代育成支援の取組を積極的に推進する必要があると考えます。

テイ・エステック株式会社



(朝霞市 1,951人)
※認定年度:平成27年度

【取 組】

仕事と育児の両立支援、社員が働きやすい環境作りを目標に企業内保育園の新規設置、育休後復職前のサポートとして復職前面談制度の導入を推進しています。

また、男性社員の育休取得率の向上を目指し、子育てに関する社内制度を紹介した「子育てハンドブック」の作成を行い、社内風土の改革や環境整備に努めています。

【メッセージ】

当社は「人材重視」「喜ばれる企業」を理念に掲げ、多様な人材が年齢や性別、国籍などに関わらず、安心して最大限活躍できる環境作りを努めています。

男性社員の育休取得も増加傾向にあり、今後も両立支援・ワークライフバランスなどに取り組んでいきます。

株式会社タムロン



(さいたま市 1,354人)
※認定年度:平成27年度

【取 組】

当社では、女性社員は100%育休を取得し復職しています。

現在、男性社員の取得率向上を目指し、男性でも取得しやすい育休制度を新たに導入しました。その結果、男性社員の取得者が増え、長期育休を取る者もいます。

育児と仕事の両立のため、ノー残業デーの徹底に加え、社内保育園の運営を開始しました。

【メッセージ】

企業が発展するためには、女性が活躍することが今後ますます重要な条件になると考えます。

女性が働きやすい職場環境を構築し、将来に希望を持てるキャリア形成を可能にする社内風土を醸成していかなければなりません。

株式会社オーム電機



(吉川市 857人)
※認定年度:平成27年度

【取 組】

仕事と家庭の両立に関するパンフレットを、社員全員がいつでも閲覧できる社員用ホームページ「お知らせサイト」に随時掲載、休憩室・食堂に随時設置することで、会社の両立支援制度の情報を発信し、周知しています。

その結果、育休利用者の増加、育休後の各自に合った無理のない勤務条件で就業しています。

【メッセージ】

仕事と家庭の両立は永遠の課題。企業として出来る措置を講じることで、各社員が最大限の能力を発揮できる職場を目指しています。

少子化が進行する中、働く女性の子育て・両立支援を企業として継続して取り組むことが使命と考えます。

るみて **ブリヂストンサイクル株式会社**



(上尾市 788人)
※認定年度:平成27年度

【取 組】

育休から復職する時のフォローを重点的にすることにより、スムーズな復職が行われています。

また、復職後の子どもの成長に合わせて短時間勤務などの制度があり、続けて働くための環境をサポートしています。

【メッセージ】

従業員の働きやすい環境を整えることで、仕事と子育てを両立することができ、従業員が能力を発揮できることが必要と考えている。

カルソニックカンセイ株式会社



(さいたま市 3,848人)
※認定年度:平成27年度

【取 組】

「多様性に対する意識啓発のための全社年次ミーティング開催」、「ワークライフバランスに配慮した法定期間を上回る短時間勤務期間の延長」、「配偶者の海外赴任に伴う休業制度」など、社員が働き続けやすい環境整備に向けた取組を、組織横断的なダイバーシティ推進チーム「Shine.net」と人事とが協力して推進しています。

【メッセージ】

この組織横断的な活動を通して寄せられる「どういう働き方をしたいか」「育児で何に悩んでいるか」等の社員の声を基本に、職場風土や働きやすい環境を考えていることが、当社のダイバーシティ活動の特徴です。

高橋精機株式会社



(東松山市 155人)
※認定年度:平成26年度

【取 組】

女性社員には育休取得後の制度が定着しつつある中で、男性社員への働きかけを強化中です。男性向けの両立支援制度周知パンフレットを作成し、社内掲示により全社員への周知を図るとともに、対象者へパンフレットを配布しています。

さらに、個別説明等で詳細情報を提供し、より相談しやすい環境の整備を目指し、取組中です。

【メッセージ】

制度を周知充実させることにより、仕事に対する姿勢やモチベーションが上がり、働きやすかつやりがいのある職場となっています。

子育てに優しい社内環境の推進が育休取得や短時間勤務等で評価される社会の実現に向かうと考えます。

クラリオン株式会社



(さいたま市 1,523人)
※認定年度:平成26年度

【取 組】

育休の復帰率は100%、男性が1ヵ月以上取得するケースも増えています。また、短時間勤務（小学校卒業まで）やフレックス勤務（短時間勤務者のフレックス制度も有）を活用し、男女共に仕事と家庭の両立を図っています。

さらに、有休促進日やノー残業デーを設け、めりはりのある働き方によりワークライフバランスを実践しています。

【メッセージ】

クラリオンは、多様な働き方ができる環境を整え、性別・国籍・年齢・職種に関わらず、多様な人材が最大限に能力を発揮できるように取組を進めていきます。

株式会社グラフィイトデザイン

(秩父市 125人)

※認定年度:平成26年度



【取 組】

妊産婦、子育てを行う従業員の職業生活と家庭生活の両立支援のため、女性従業員の妊婦健康診査等の通院特別有給休暇、男性従業員の配偶者出産特別有給休暇、子の看護特別有給休暇（取得可能日数：小学生の子3人で年間最大15日、1時間単位での取得可能）等の社内制度があり、相談窓口を設け、これらの制度を推進しています。

【メッセージ】

経営理念に基づき、両立支援を行うことで働きやすい職場環境を創造し、従業員に貢献する社会であることを目指しています。また、地域社会の発展及び地域の次世代育成支援対策への貢献活動に努めています。

ブリヂストンフローテック株式会社

(加須市 670人)

※認定年度:平成26年度



【取 組】

仕事と家庭の両立支援、働きやすい環境整備を目標に掲げ、育休要領を見直し、ワークライフバランス施策として週2日のノー残業デーを設定し、メリハリある働き方を推進しています。

その他、バースデー休暇、ボランティア休暇、ファミリーサポート休暇についても、継続的に取得を促しています。

【メッセージ】

働きやすい環境を整備したことで、社員にとって仕事と家庭を両立できる職場になったと思います。今後は、さらにこれらを根付かせる仕組みづくりに積極的に取り組む必要があると考えます。

三州製菓株式会社

(春日部市 250人)

※認定年度:平成25年度



【取 組】

両立支援の概要を各部署に掲示し、社員全員に周知しています。

また、アンケート等で社員のニーズを把握して利用しやすい制度づくりを行い、その結果、育休取得率100%、復職率100%となりました。復職後は短時間勤務制度とフレックスタイム制度を併せて利用し、仕事と家庭の両立を実践しています。

【メッセージ】

三州製菓独自の一人三役と一善活動で働きやすい職場環境になり、社員のやる気や意欲向上につながっています。

両立支援を充実させるには、まず会社の風土や環境を整えることが重要ではないかと考えます。

曙ブレーキ工業株式会社

(羽生市 1,090人)

※認定年度:平成25年度
平成19年度



【取 組】

社員が働きやすい環境作りを目標に、育児・介護等を理由とした退職者への再雇用制度、育休の3歳11ヶ月までの延長、育児支援サービスを制度化しました。

また、子育て中の父親が参加できる講座の開催、職場参観日の開催等、男性の育児への参加意識の高揚を図ることで、家庭内のコミュニケーションが円滑になり、仕事にも活きています。

【メッセージ】

曙ブレーキは働く人にやさしい会社です。優秀な人材を確保できるよう、これからも仕事と家庭の両立支援のための取組を進めていきます。

株式会社クリタエიმデリカ

(越谷市 230人)

※認定年度:平成24年度



【取 組】

育児・介護相談窓口の設置、安心して育休を取得し、復帰後も子育てをしながら働けるように保育園の設置・充実に取り組んでいます。相談窓口は、当初女性社員に対する窓口という雰囲気でしたが、男性社員の育休取得者が誕生したことにより、啓発活動が進み、男性社員も積極的に育児参加できる環境になっています。

【メッセージ】

社員が仕事も家庭も両方を大事にできる、働き続けやすい職場となっています。

社会全体でますます雇用環境の整備が進んでいくことに期待します。

株式会社本田技術研究所

(和光市 14,000人)

※認定年度:平成24年度

平成21年度

平成19年度



【取 組】

時間外勤務の免除/制限や短時間勤務の導入、定時退社日の設定等、働き方の選択肢の充実を図っています。また、従業員の育児相談窓口を社内に設置し、制度内容を社内報やポスター、イントラネット等で周知しています。

その結果、産前産後休暇取得者の100%が育休を利用し、育休復帰後も約半数が短時間勤務制度を利用しています。

【メッセージ】

多様性尊重の観点から、従業員一人ひとりが生き生きと高い目標に取り組めるよう、より一層働きやすい環境の実現を目指した取組を行っていますが、更なる働きやすさ向上のための施策を今後も展開していきます。

株式会社朝日ラバー

(さいたま市 261人)

※認定年度:平成23年度



【取 組】

社員同士のコミュニケーションの場「和（なごみ）」を通じ、両立支援の取組内容を周知するとともに、更なる要望の把握に努めています。

その結果、育休明けのほとんどの社員が短時間勤務を利用しているなど、仕事と家庭の両立が図れています。

【メッセージ】

くるみん認定企業ということで、「働きやすい企業である」との認識が得られ、特に新卒採用において応募人数が増えています。

個々のキャリア形成のためにも、より働きやすい環境作りを進める必要があると考えます。

協和界面科学株式会社

(新座市 62人)

※特例認定年度:平成27年度

認定年度:平成23年度



【取 組】

出産・育児等に関する相談窓口を設け、社員の相談に応じています。仕事と家庭の両立支援制度に関するレジュメを作成し、説明も行っています。

育休取得者には、希望に応じて毎月、仕事に関する資料と社内の出来事をまとめた冊子を自宅に送付しており、こうした取組の結果、子育て中の従業員を支援する社内風土が出来上がりました。

【メッセージ】

子育てをする社員の就業環境を整えることは社会的使命だと感じています。

仕事と家庭の両立支援制度の実施には、チームワーク・タイムマネジメント・効率性が求められる中、子育てでも仕事も楽しめる会社を目指しています。

リズム時計工業株式会社

(さいたま市 460人)

※認定年度:平成23年度



【取 組】

妊娠中・出産後の健康管理から復職後までの諸制度をまとめたマニュアルを作成し説明会を開催する等、社員に対して情報提供をし、制度の利用促進に努めています。

また「リズムカムバック制度」(再雇用制度)を創設し、結婚や出産、育児、介護、配偶者の転勤等により退職した社員が再び働くことができる環境を整えています。

【メッセージ】

リズム時計では、上記制度の普及により男性社員の育休の実績もあります。

これからも男女ともに仕事と家庭を両立できるような施策を講じ、働きやすい職場環境の確立に取り組んでいくことが重要と考えます。

ハスクバーナ・ゼノア株式会社

(川崎市 393人)

※認定年度:平成23年度



【取 組】

両立支援に関する各種規定の説明会開催や相談窓口の設置、社内イントラによる情報提供の結果、男性の育休取得の増加など職場の理解と意識が醸成されてきています。

また、積極的な働きかけにより、従業員も「ワークライフバランス」の大切さを理解し、仕事と生活の調和推進の意識も高まってきています。

【メッセージ】

スウェーデンを本社とするグループの一員として、次世代育成の枠に囚われず、育児・介護・時短に係わる多様な働き方を労使で検討・推進していくことで、包括的な意味での仕事と生活の調和を目指しています。

曙ブレーキ岩槻製造株式会社

(さいたま市 920人)

※認定年度:平成22年度



【取 組】

両立支援制度周知用パンフレット等を作成し、産休取得者(その配偶者)や社員に配布するとともに、随時社員へのアンケートを実施し、両立支援に対するニーズの把握に努めています。その結果、育休取得者が増え、育休からの復職後も半数以上の社員が短時間勤務制度を利用しています。

また、地域や社員の家族との交流の場も設けています。

【メッセージ】

仕事と家庭を両立させるための複数の措置を講じることによって、一人ひとりが能力を発揮し、働き続けやすい職場となっています。

未来の社会の担い手を育てるためにも、社会全体で子育て・両立支援に取り組む必要があると考えます。

ボッシュ株式会社

(東松山市 5,716人)

※認定年度:平成22年度



【取 組】

従業員の意見を反映させた目標の作成・達成のための労使委員会を設置し、定期的な意見集約を行っています。法を上回る制度整備、在宅勤務制度の導入、関連休暇の一時有給化、「子育てマップ」による各制度及び手続きの周知、意識改革などを実施しています。

その結果、女性の育休取得率はほぼ100%、男性も毎年数名ずつ発生しています。

【メッセージ】

人こそが企業の財産であり、従業員が健康で安心して長く働けることが一番大切です。家庭生活を充実させてリフレッシュし、会社で力を発揮してもらうべく両立支援措置を講じることが必要と考えます。

サンケン電気株式会社

(新座市 1,430人)

※認定年度:平成21年度



【取 組】

各種制度の充実とワークライフバランス支援体制の整備、併せて各種制度を利用しやすい職場風土づくりに努めており、女性の育休取得率は100%となっています。

また、男性の育休取得促進や子育て参加に関する啓蒙活動も積極的に行っており、育休や育児短時間勤務の利用実績が定着しています。

【メッセージ】

サンケン電気(株)は「従業員一人ひとりを尊重し、すべての従業員に公平に接する」ことを経営理念に掲げています。この考えを基本として、従業員の能力開発に必要な機会の提供、安全で働きやすい職場環境の整備に注力しています。

株式会社武蔵野

(朝霞市 8,800人)

※認定年度:平成20年度



【取 組】

要望を制度に反映できるように、出産経験のある女性からヒアリングを行うとともに、男性社員の意識改革を行うために担当者自ら育休を取得し周知しました。

引き続きワークライフバランスの取れた職場環境整備を進めています。

【メッセージ】

(株)武蔵野は、大手コンビニエンスストア向けのお弁当やおにぎり、サンドイッチ、調理麺などの製造を手掛けています。

今後も従業員がイキイキと働き続けることができる職場環境整備を進めていきます。

東光株式会社

(鶴ヶ島市 521人)

※認定年度:平成20年度



【取 組】

育休については法令基準はもとより、職場復帰後についても短時間勤務の適用を小学校入学までとし、仕事と家庭の両立できる職場環境づくりに努め、育休取得対象の社員については実績ベースで取得率100%となっています。

【メッセージ】

平成23年には「社員の仕事と子育ての両立支援」を宣言し、埼玉県「子育て応援宣言企業」(現在は「多様な働き方実践企業」に発展)に認定登録されました。

女性の活用については、長く働ける職場づくりに努めていることから、子育てをしながら女性が活躍できる職場となっています。



株式会社システムインテグレータ



(さいたま市 150人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

社内フォルダに産休育休制度規則の資料を共有し、全社員に周知しています。

また、HP上には育休取得者実績を数値化して公開し、制度が形がい化しないように実績を随時共有することで、性別・職種・立場関係なく取得可能であることをアピールしています。

【メッセージ】

有休取得率73%以上、育休からの復帰率100%、男性の育休・短時間勤務の実績有等、社員全員が働きやすい環境作りを目指し、制度設計だけでなく、しっかりと実績があるので、より長く安心して勤めることができる職場環境を整えています。

株式会社NTT東日本一関信越



(さいたま市 6,000人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

ワーク・ライフ・マネジメントを実現することの理解を深め、職場全体が社員一人ひとりの多様な働き方を受容する風土づくりをめざし、①諸制度利用に対する社員本人及び職場の理解醸成、②休職前中後の社員に対する支援、③働き方改革の推進、④育児等時間制約のある社員及び上司・同僚に対する研修、等を実施しています。

【メッセージ】

身近な総合ICT企業としてのさらなる成長のため、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性のキャリア開発等の施策の展開や制度の充実を図っています。

T&D情報システム株式会社



(さいたま市 406人)
※認定年度:平成27年度
平成24年度
平成21年度
平成20年度

【取組】

女性の育休取得は勿論のこと、男性も育休開始から最初の2週間が有給なので取得しやすい環境にあります。また、短時間勤務制度により育児をしながらでも勤務しやすく、多くの従業員が利用しています。

その他、フレックスタイム制度・有給休暇の奨励・早帰りデー等、全従業員が働きやすい環境に向け、取り組んでいます。

【メッセージ】

今後もT&D保険グループでは、「多様な人材が働きがいを感じながら能力を発揮できる企業風土作り」を推進し、グループ一体となったさまざまな取組を行っています。

株式会社OKIソフトウェア



(蔵市 1,190人)
※認定年度:平成26年度

【取組】

専用ホームページの開設、eラーニングの実施、ワーキングマザー相談員の設置、上司へのサポート等、仕事と家庭の両立のための制度を運用し、社員が生き生き働ける環境・雰囲気づくりを行っています。

【メッセージ】

利用しやすい制度の導入と周囲の相互理解により、男女ともに働きやすい職場を実現させています。

社員が生き生きと働くことは仕事にも相乗効果が生まれると考えており、今後もこの活動を継続させていきます。

情報通信業

AGS 株式会社

(さいたま市 691人)
※認定年度:平成25年度



【取組】

育児支援制度の社内セミナーや管理者研修を実施し、仕事と家庭の両立を職場全体でサポートする意識を浸透させています。また、育休から復職する前に面談を行い、復職への不安を取り除き、スムーズに復職できるよう支援しています。

在宅勤務制度や小学3年修了時までの短時間勤務延長など、制度の拡充にも取り組んでいます。

【メッセージ】

毎年10人程度の社員が育休を取得し、復職後も短時間勤務制度などを利用して仕事を続けています。

AGS(株)は、ワークライフバランスを充実させ、子育てをしながら、仕事にもやる気を持って取り組んでいける会社です。

株式会社アルファプラス

(越谷市 33人)
※認定年度:平成24年度



【取組】

育児・介護に関する諸制度や手続き方法を具体的にまとめた「両立支援ガイドブック」を作成し、社員や家族に配布するとともに、社内アンケートを実施し、両立支援に関するニーズの把握に努めています。

その結果、社員個々の状況に応じて、様々な支援制度を活用し、安心して育休取得・復職ができています。

【メッセージ】

社員一人ひとりが持つ能力を十分に発揮することができるよう、効率的な働き方の構築や仕事と家庭を両立させるための環境作りを進めています。

未来を担う子どもたちが健やかに育まれる社会づくりに、企業として貢献できるよう努力していきます。

運輸業、郵便業

西武鉄道株式会社

(所沢市 4,000人)
※認定年度:平成23年度



【取組】

「出産・育児ガイドブック」を作成し、育児支援制度の浸透を積極的に図ってきたことにより、女性の育児を理由とした離職者がほとんどいなくなりました。

また、通常泊り勤務のある駅係員や乗務員でも育児をしながら働けるように、短時間勤務等の制度運用・利用促進・周囲の理解促進に注力していきます。

【メッセージ】

西武グループのグループビジョンである「でかける人を、ほほえむ人へ。」を実現するため、その基盤である社員自身がほほえみながら日々の生活を送れるよう、多様な働き方ができる環境整備を今後も積極的に進めていきます。

株式会社エスプリライン



(川越市 293人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

男女年齢問わず従業員が生き生きと働きやすい環境作りを目指し、ニーズの把握と働く環境の改善に努めています。「両立支援のしおり」をもとに、対象者には個別に面談を実施しています。

育児短時間勤務の適用を小学校入学までとし、家庭と仕事の両立が図れる支援を拡大した結果、男女とも育休を取得する風土が根付いてきました。

【メッセージ】

様々な国籍のスタッフが働くわが社では、家族のような絆を感じ「笑顔の絶えない職場作り」の実現を目指しています。

7割近くが女性スタッフであり、これからも仕事と家庭の両立支援策に取り組んでいきます。

埼玉日産自動車株式会社



(さいたま市 1,050人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

管理職への教育や育児・介護休業に関する規定を改定するなど重点を置いて取り組み、行政の認定制度等をフルに活用して社内外へのPRを行ったところ、女性の育休取得率が向上し、育休からの復職後も短時間勤務制度を利用しています。

【メッセージ】

仕事と家庭を両立し、スキルアップを図れるよう、会社一丸となってサポートすることで、安心して働き続けられる職場を目指しています。

今後も、女性が活躍できる組織文化が次の担い手を育てるため必要であると考えます。

株式会社コスモ調剤薬局



(さいたま市 193人)
※認定年度:平成26年度

【取組】

就業規則は、就学前まで育児短時間勤務、看護休暇の利用ができるよう整備。短時間勤務は、希望に応じて30分単位で利用できます。

育休からの復帰に際しては、働きやすい職場環境を整えるよう、本人と各店・事業所で連携を取っている。育休取得者は90%以上です。

【メッセージ】

女性が働きやすい職場として、残業が少ない、急な休みにも対応できるよう、エリアで環境を整え、子育て世代を支えるワークライフバランスを大切にしています。

年次有給休暇についても、切り捨てゼロが20年以上続いています。

ホシザキ北関東株式会社



(さいたま市 470人)
※認定年度:平成26年度

【取組】

産休・育休相談窓口を設置するとともに、社内制度の理解のために育休マニュアルを配布し、スムーズに復職できるよう支援しています。

現在では、育休取得者の職場復帰率が100%となっており、希望者は短時間勤務制度を利用しています。

【メッセージ】

働く意欲のある女性が、出産後も安心して働き続けることができるよう、制度を整備、積極的に運用・推進しています。

株式会社カインズ



(本庄市 7,470人)
※認定年度:平成26年度
平成24年度
平成20年度

【取組】

仕事と家庭の両立ができる職場環境を目指し、様々な制度整備を行っています。例えば、育児短時間勤務制度を小学校3年生まで利用できる制度、男性社員が配偶者の出産・退院時にそれぞれ休暇を取得できる制度です。

さらに、年2回取得可能なバケーションについても、取得できる日数を増やすなど多方面からの支援を進めています。

【メッセージ】

今後は、介護に関しても支援の検討を進めていきます。

さらに、仕事と家庭を両立できる制度の充実を図り、がんばる社員が様々なライフイベントを迎えても仕事を継続できる職場環境整備を引き続き行っています。

生活協同組合コープみらい



(さいたま市 13,800人)
※認定年度:平成24年度
平成22年度
平成19年度

【取組】

すべての職員がイキイキと働きやすい職場づくりを目指しており、その一環としてワークライフバランスの推進の取組として残業削減や有給休暇取得促進の取組を進めています。

また、経験者の声から育児支援の制度を拡充し、その周知のため、男女それぞれの「育児支援のしおり」を作成し、配布しています。

【メッセージ】

行動指針「組合員のくらしと未来のために、組合員の立場に立って『安心と信頼』『挑戦と学び』『コミュニケーションと感謝』を大切にします」に基づいて仕事をすすめ、また、育児と両立できるよう支援しています。

株式会社日本アポック



(川越市 376人)
※認定年度:平成23年度

【取組】

法定基準を上回る産前休業日数の付与（出産予定日以前8週間について取得が可能）、小学校3年生までの子を養育する従業員に対する勤務時間短縮制度（5・6・7時間のいずれかの勤務時間を選択することが可能）、育児状況に合わせた始業・終業時刻の変更等、柔軟に対応しています。

【メッセージ】

妊娠・出産・育児を理由にしての離職率が低く、育児後の勤務時間短縮制度を活用し、多様な働き方ができる職場風土が定着しています。

生活協同組合連合会 コープネット事業連合



(さいたま市 1,300人)
※認定年度:平成23年度
平成19年度

【取組】

すべての職員がイキイキと働きやすい職場づくりを目指しており、その一環としてワークライフバランスの推進の取組として残業削減や有給休暇取得促進の取組を進めています。

また、経験者の声から育児支援の制度を拡充し、その周知のため、男女それぞれの「育児支援のしおり」を作成し、配布しています。

【メッセージ】

行動指針「組合員のくらしと未来のために、組合員の立場に立って『安心と信頼』『挑戦と学び』『コミュニケーションと感謝』を大切にします」に基づいて仕事をすすめ、また、育児と両立できるよう支援しています。

株式会社武蔵野銀行



(さいたま市 2,357人)
※認定年度:平成27年度
平成22年度

【取組】

両立支援制度の整備を進めるとともに、産休前・育休明け前に個別面談を行い、両立に対する考え方の徹底や、復職後の働き方の相談対応を行っています。

また、「ワークライフバランス実践ハンドブック」を発行し、上司・同僚・男性の仕事と私生活の両立に対する理解や育児に参加することへの重要性を深める取組を行っています。

【メッセージ】

従業員全員が仕事と私生活の両立の大切さを理解し、「お互いさま」の精神が持てる企業風土を醸成するとともに、やる気と意欲のある人が仕事にも私生活にも全力で向き合い、大切にできる職場の実現を目指しています。

株式会社埼玉りそな銀行



(さいたま市 6,300人)
※認定年度:平成27年度
平成23年度
平成20年度

【取組】

配偶者出産休暇の拡大等、各種育児・介護関連制度の一層の充実や、自宅学習システムの導入、復職支援セミナー等を通じ、従業員のワークライフバランス実現のための環境整備を積極的に行っています。

その結果、仕事と家庭の両立に対する意識は着実に向上してきており、各種制度利用者も増加しています。

【メッセージ】

性別・年齢・職種に関わらず、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境作りが重要と考えています。

今後は、男性社員の育児参画促進や多様な働き方を選択できる制度の導入等、更なる環境整備に取り組んで参ります。

全国生活協同組合連合会



(さいたま市 171人)
※認定年度:平成25年度

【取組】

一般事業主行動計画推進のため、育児・看護・介護に関する諸制度をまとめたハンドブックの作成など周知に努めた結果、制度利用者は着実に増えています。今後も相談窓口の拡充やハンドブックの改訂などを通じ、利用促進を強化していきます。

【メッセージ】

制度の定着には粘り強い働きかけが不可欠。担当部門の負担は小さくないが、必ず効果が現れるので、あきらめずに取り組んでほしいと思います。

埼玉縣信用金庫



(熊谷市 1,852人)
※認定年度:平成22年度

【取組】

ノー残業デーの周知徹底による所定外労働の削減に取り組み、営業店の評価項目にも導入しています。

また、職場復帰支援を主な目的とし、育休を取得中の女性従業員を対象とする「がんばるママ応援セミナー」を開催することで、復職にあたる不安解消や子育てを行う従業員同士の情報共有が図れました。

今後も、継続的な実施を検討しています。

【メッセージ】

従業員のワークライフバランスの実現は、すべての従業員が能力を十分に発揮できる環境を作ることにあります。

育休や育児短時間勤務の取得率だけでなく、時代に合わせた制度の充実を図ることが必要であると考えます。

株式会社西武プロパティーズ



(所沢市 365人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

育児短時間勤務制度を小学校就学前まで適用対象を広げ、育休終了後の職場復帰体制を充実させてきました。

現在は、この制度を利用して仕事と家庭を両立する女性社員が増えてきており、また、男性の育休取得促進のため、育休制度や育児に関する情報を掲載した小冊子を配布し、「イクメン」の浸透を図っています。

【メッセージ】

職場復帰後の諸制度は整備されてきたので、今後は、産休・育休中の社員への教育やキャリア意識の向上のための環境整備を行っていきます。

また、男女問わず、安心して仕事と家庭が両立できる会社を引き続き目指します。

ポラス株式会社



(越谷市 275人)
※認定年度:平成26年度

【取組】

一定の要件を満たす社員対象の「育児短時間勤務制度（小学校4年生まで）」、男性社員対象の「配偶者出産特別休暇（2日間）」、出産・育児等が理由の退職者への「再雇用登録制度」等を設けています。

育休からの復職者の約9割が短時間勤務制度を利用し、短時間勤務制度利用者は2年前と比較して約4割増となりました。

【メッセージ】

子育て中の社員が柔軟な働き方ができるよう各種制度を整えると共に、在社時間短縮等の労働環境改善によるワークライフバランスの推進をしています。

また、女性活躍を強力に推進するための取り組みにも着手しています。

株式会社中央住宅



(越谷市 587人)
※認定年度:平成21年度

【取組】

一定の要件を満たす社員対象の「育児短時間勤務制度（小学校4年生まで）」、男性社員対象の「配偶者出産特別休暇（2日間）」、出産・育児等が理由の退職者への「再雇用登録制度」等を設けています。

育休からの復職者の約9割が短時間勤務制度を利用し、短時間勤務制度利用者は2年前と比較して約4割増となりました。

【メッセージ】

子育て中の社員が柔軟な働き方ができるよう各種制度を整えると共に、在社時間短縮等の労働環境改善によるワークライフバランスの推進をしています。

また、女性活躍を強力に推進するための取り組みにも着手しています。



国立大学法人埼玉大学



(さいたま市 1,082人)
※認定年度:平成27年度

【取組】

ワークライフバランスに配慮した職場環境を作るための取り組みとして講演会やセミナーを実施しています。また、教職員が利用できる両立支援制度をホームページにより周知するほか、リーフレットを配布しています。

年次有給休暇等使用計画表の作成、月2回以上のノー残業デーの設定も行っています。

【メッセージ】

「知の府」としての大学は、自らが男女共同参画の精神に則った教育・研究・就業の場を創出するとともに、男女共同参画社会の実現に向けて積極的な役割を担うべきであると考えています。

学術研究、専門・技術サービス業

国立研究開発法人理化学研究所



(和光市 3,400人)
※認定年度:平成26年度
平成20年度

【取組】

育児や介護と仕事との両立を支援する各種制度の中でも、一人ひとりの多様な状況に個別に対応する相談窓口の設置や、育児中、介護中の職員の仕事を補助する代替要員の配置（研究系）などを行っています。

また、介護やライフプランに関する研修等を行い、ワークライフバランスの推進に努めています。

【メッセージ】

女性が約35%を占める理研では、育児や介護と仕事との両立を支援する様々な取組を行い、働きやすい環境を整備しています。

事業所内託児施設や各種支援制度等を利用し、出産後も多くの職員が働き続けています。

医療法人社団心英会

(北葛飾郡松伏町 123人)
※認定年度:平成26年度



【取組】

男女問わず、産休・育休・子の看護休暇等に対する職員のニーズを把握し、全体への周知に努めています。その結果、男性職員による子の看護休暇取得者が増える等、現場に反映され始めています。

今後は産休・育休を経た方の再雇用にも力を入れると同時に、対象者のニーズをより把握する活動も行いたいと考えています。

【メッセージ】

老若男女問わず働き続けやすい職場を目指し、家庭・育児・介護等、個々で抱える「仕事と両立の壁」を職場全体で理解・協力・解決に近づける環境作りに努めています。

また、次世代育成にも力を入れています。

医療法人本庄福島病院

(本庄市 534人)
※認定年度:平成26年度



【取組】

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ、就業訓練の実施等に努めています。

さらに、地元中学・高校から職場見学を受け入れるとともに、「看護の日」を通じたイベントを実施。地元学生・看護未経験者を招待し、ふれあい看護体験を実施しました。

【メッセージ】

すべての従業員が持てる能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、子育て期においても安心して働き続けられやすい環境を整備した職場となっています。

医療法人 狭山中央病院

(狭山市 150人)
※認定年度:平成26年度
平成25年度



【取組】

職員の育成には多くの労力と歳月を要します。その中で結婚・妊娠・親の介護など、中途退職の事由になりうる状況の時に、継続雇用の為にサポート出来る体制・制度を構築しています。結果として、優秀な人材の損失を回避することにもつながっています。

両立支援の取組の結果、育休後職場復帰は100%となり、看護体制の維持に大きく貢献しています。

【メッセージ】

2013年、2015年くるみんマーク取得、また「多様な働き方実践企業」認定に違わぬよう、育児や介護など様々な事情を抱えた職員も継続して家庭生活と就業が両立できるよう、コミュニケーションを重視し、いつでも相談できる環境整備に努めていきます。

医療法人桂水会岡病院

(本庄市 192人)
※認定年度:平成26年度



【取組】

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにすることを目標に、相談窓口を設置して男女ともに育休・有休の取得の推進や育休からの復職後の短時間勤務制度等の利用を促進しています。

【メッセージ】

仕事と生活の両立は、働いている人みんなが持っている共通の課題。職員が自分のキャリア発達や健康などを考え、仕事と生活の両立をできるよう支援していく必要があると考えます。

株式会社ウイズネット

(さいたま市 4,150人)
※認定年度:平成26年度



【取組】

7割を占める女性社員が、そのキャリアをあきらめることなく、結婚、出産・育児期を迎えられる働き方の仕組み作りのため、育休規定を見直し、短時間勤務の推奨、社内託児所の設置等で、積極的に子育て支援をしています。また、男性社員も育休制度を利用しています。

【メッセージ】

加速度を増す少子高齢化社会にあっては、当社にも次世代に向けての継続的な人材確保は最優先課題です。

介護離職予防とともにワークライフバランスの充実を図り、社員個々のライフスタイルや価値観に柔軟に対応できる体制作りを目指しています。

医療法人社団白桜会 新しらおか病院

(白岡市 105人)
※認定年度:平成25年度



【取組】

従業員が産休や育休を取得しやすい環境を提供するため、休業明けの短時間正社員制度を導入しています。

また、有給休暇取得促進や産休・育休・復職後の諸制度に関するマニュアル配布等、両立支援制度の周知を行うことで、男女ともに育児に参加できる環境を整えています。

【メッセージ】

育休後も安心して子育てができる職場環境の提供に努めているため、出産や育児に関する退職はなく、安定した人材の確保につながっています。

今後も両立支援に取り組んでいきます。

医療法人三愛会 埼玉みさと総合 リハビリテーション病院

(三郷市 355人)
※認定年度:平成24年度



【取組】

男女問わず育休取得と職場復帰のしやすい環境を整備するため、小学校就学前の子どもを育てる従業員が利用できる認可外保育室を設置し、24時間保育・休日保育を充実させるなど、安心して働き続けられるような環境作り・雰囲気作りを行っています。

【メッセージ】

仕事と家庭を両立させることができる、働きやすい環境を作ることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できると考えています。

今後も医療を通して従業員全員で社会貢献に取り組んでいきます。

医療法人愛應会

(加須市 201人)
※認定年度:平成23年度



【取組】

妊娠・育児をしている従業員が働き続けられる環境を作るため、事業所内保育園を設置するとともに、パンフレット等を作成し、産休者へ配布するなど利用促進に努めています。

また、従業員アンケートにて、24時間保育や勤務日以外の保育希望があることを把握し、利用目的を拡大するなど、生の声に耳を傾けています。

【メッセージ】

仕事と家庭の両立に向けて、研修や制度の説明など意識改革を行うことにより、従業員の理解が深まり働きやすい環境となりました。

今後も、さらに働きやすい環境作りのため、両立支援の取組を続けていくことが大切であると考えています。

社会福祉法人殿山福祉会

(新座市 200人)
※認定年度:平成21年度



【取組】

「両立支援制度のしおり」等の資料配布や年1回の研修、復帰後も仕事と家庭を両立できるような精神的なバックアップを実施するなど、様々な取組を継続的に行うことで、従業員全体に理解と協力が得られる環境が形成され、男女ともに浸透しています。

その結果、男性の育休取得者の実績が5人、女性は毎年2～3人取得し、復帰しています。

【メッセージ】

未来の社会の担い手を育てるためにも、社会全体で子育て・両立支援に取り組む必要があると考えます。

社会福祉法人杏樹会

(入間市 485人)
※認定年度:平成20年度



【取組】

現場からの声をもとに、非常勤従業員も含め、妊娠しても働き続けられるよう、育休の取得促進や面談、相談体制、育児・介護規定の整備等を行っています。

育休3日間を有給扱いにする制度を導入したことにより、男性の育休取得者も数名出ています。子育ての経験が保育・介護の現場に活かされています。

最近では育児・介護に加えて、娘の出産時(孫)の休暇の対応もしています。

【メッセージ】

従業員の様々なライフイベントに柔軟に対応することにより、一人ひとりが能力を発揮し、働き続けやすい職場環境を構築しています。

女性の就労促進に取り組むためには、男性を含めた働き方改革が必要だと考えます。

複合サービス業

日本郵政共済組合

(さいたま市 134人)
※認定年度:平成27年度
平成25年度



【取組】

育児・介護に関する各種制度等を紹介するガイドブックを作成し全従業員に配布するとともに、意見交換会やアンケートなどを実施、各種制度の取得を推進し、育休取得者へのフォローアップを行っています。

また、両立支援に資するセミナー等を開催し、仕事と生活の両立や制度の一層の理解・浸透に取り組んでいます。

【メッセージ】

従業員が仕事と生活を両立させることができ、全従業員が働きやすい環境を作ることにより一人ひとりがその能力を十分に発揮できるようにするため、各種制度の理解浸透や職場風土作りに取り組む必要があると考えます。

株式会社遊楽

(さいたま市 775人)
※認定年度:平成27年度



【取組】

女性がイキイキ働くための取組として「女性活性化プロジェクト」(メンバー:女性社員8名)を立ち上げ、社内外の現状把握、課題点の棚卸を実施しました。

そこで挙げた13案中11案を既に社内を導入するとともに、そのうちの1案、女性のワークライフバランスに纏わる福利厚生制度の紹介を行う冊子「Flower」を作成し全社員に配布、啓もうを図っています。

【メッセージ】

当社は、結婚・出産・育児・介護などライフスタイルの変化に応じ、勤務時間・勤務地等の変更について相談が可能です。

女性社員が女性ならではの「気付き」を活かし、自身の持つ能力を発揮できる環境作りに取り組んでいます。

株式会社アドバンファシリティズ

(加須市 97人)
※認定年度:平成26年度
平成23年度



【取組】

平成23年度に初めて認定を受けて以来、諸制度の充実をはじめ、残業時間削減、有休取得率の向上を重点項目として、ワークライフバランスの浸透を図っています。

特に子育て支援に関しては、厚生労働省イクメンプロジェクトのイクメンサポーターへの登録・宣言を行い、男性社員の育児支援活動に力を入れています。

【メッセージ】

全社員がワークライフバランスの意識を高め、正社員も契約社員も働きやすい職場環境の中で、活発にコミュニケーションが図れ、社内の雰囲気がいよりの明るくなるよう、今後も継続的に様々な施策を講じていく予定です。

シーケーエンジニアリング株式会社

(さいたま市 717人)
※認定年度:平成25年度



【取組】

ワークライフバランスを実現するべく、定時退社日の設置、有給休暇取得促進日の設定及びリフレッシュ休暇の取得促進を図り、実施状況に関する進捗管理を行っています。

また、男性の育休利用促進のために社内イントラで周知を図っており、利用実績が出ています。

【メッセージ】

育休を終えて戻りたいと思ってもらえる会社になれるように、達成感・やる気を持って活き活きと働ける環境作りを図り、仕事と家庭の両立支援策が充実したものとなるよう今後も取り組んでいきます。

株式会社コマーム

(川口市 225人)
※認定年度:平成25年度



【取組】

一人ひとりの働き方の希望を尊重し、正社員以外の短時間正社員・契約社員・パート社員、スポットスタッフの雇用区分を設定することで、本人の意思を優先し、状況に応じた働き方の変更も柔軟に実施しています。

働きやすい環境として、保育や介護のサービスを社員価格で利用可とし、育休や介休取得後の復帰が増加しています。

【メッセージ】

質の高い保育・子育て総合サービスを提供する専門企業として、顧客満足度及び社員満足度の高い「あったかくてつよい会社」を目指し、社員がライフステージに合わせた幸せな働き方を選べる会社を追求しています。

サービス業

株式会社ファニーワーク

(上尾市 111人)
※認定年度:平成24年度



【取組】

実際に産休・育休から復帰する社員が働きやすい職場環境を考えるプロジェクトチームを発足。小学生未満の子を持つ社員に対する短時間勤務制度や時差出勤制度、育児サービス利用費用助成制度を新設しました。これにより育休利用者が増え、復職後もほとんどの社員が各種制度を利用しています。

【メッセージ】

教育サービスを提供する弊社が本当の顧客満足を目指すためには、まず社員一人ひとりが生き活きと活躍できるような環境への取組が必須と考え、相談窓口など個々の状況に合わせた支援を行っています。

ホンダ開発株式会社

(和光市 2,510人)
※認定年度:平成24年度



【取組】

社内報等を通じて、定期的に子育て支援に関する制度のPRを行い、従業員が制度を利用しやすい環境作りに取り組んでいます。その結果、育休を経て職場復帰することが標準化し、多くの男性社員が出生休暇を取得するようになっていました。

【メッセージ】

ホンダ開発株式会社の基本理念は、「人間尊重」です。全従業員の8割以上を女性が占め、仕事と子育てを両立しながら、多様な分野で活躍をしています。

すべての従業員にとって働きやすい職場環境作りを目指し、今後さらに各種支援制度や研修の充実に取り組んでいきます。

サービス業(他に分類されないもの)

佐川ロジスティクスパートナーズ株式会社

(比企郡吉見町 358人)
※認定年度:平成26年度



【取組】

SGホールディングスグループの佐川ロジスティクスパートナーズ株式会社では、これまで従業員が安心して仕事と育児・介護を両立できるよう職場環境の整備に取り組んできました。

休業期間や短時間勤務、休暇日数の拡充など、男女を問わず希望者が制度を利用できる体制の整備を進めています。

【メッセージ】

SGホールディングスグループは、女性活躍推進に向けたグループ横断プロジェクト「わくわくウィメンズプロジェクト」を平成23年10月にスタートさせ、ワークライフバランス実現のため様々な施策を行っています。

※ このパンフレットは、表彰・認定制度及び表彰・認定企業を紹介するものです。
各企業の募集状況等は、直接企業へお問合せください。

5 関連情報

【参考】平成28年4月1日に女性活躍推進法が施行されます！

301人以上の労働者を雇用する企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、当該結果を踏まえた行動計画の策定をし、また、自社の女性の活躍状況に関する情報を自社のホームページや厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」などのインターネット等により定期的に公表することとされています。

さらに、行動計画の策定等を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

公表される自社の女性の活躍に関する情報例

- ◇ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ◆ 男女別の育児休業取得率
- ◇ 1ヶ月当たりの労働者の平均残業時間
- ◆ 管理職に占める女性労働者の割合 等



※ 上記のうち、企業は1つ以上を選択して公表することとなります。

詳しくは厚生労働省のホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください

これも就職活動のときに役立ちそう！

埼玉 新卒 応援 ハローワーク

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校の学生や卒業後3年以内の方の就職を支援する専門のハローワークです。

- ご利用はすべて無料です。
ハローワークは、国（厚生労働省）の機関。安心してご利用いただけます。
- 全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）を提供します。
地元埼玉の企業の求人情報はもちろん、全国の求人情報をきめ細かく提供します。
- 仕事探しに関する相談を随時受け付けています。
 - ・専門のスタッフが一人ひとりのニーズに対応します。
在学中はもちろん、卒業後も就職決定まで継続的な支援をきめ細かく実施しています。
 - ・登録者の皆さまには、求人情報など就職に役立つ情報を定期的に提供します。
 - ・エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導も受け付けています。

埼玉新卒応援ハローワーク

※土日祝日を除く 8:30～17:15

〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-9-4
エクスレント大宮ビル6階

TEL: 048-650-2234

就職活動に役立つサイト情報

大卒等就職情報 WEB 提供サービス

<http://job.gakusei.go.jp>

大卒 WEB

検索

