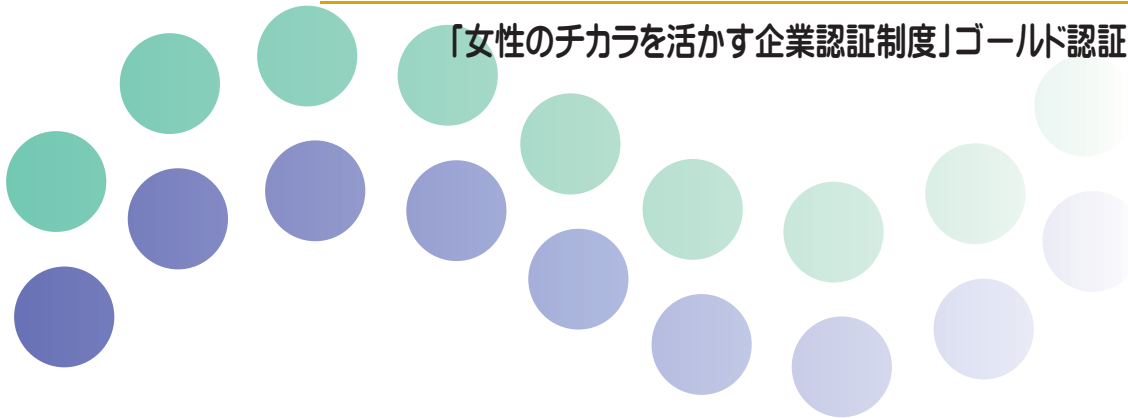




女性のチカラは企業のカ

「女性のチカラを活かす企業認証制度」ゴールド認証企業の取組事例



はじめに	1		
取組事例			
I H I 運搬機械株式会社 [東京都中央区]	2	第一生命保険株式会社 [東京都千代田区]	9
株式会社クボタ [大阪府大阪市]	3	株式会社武山興業 [宮城県石巻市]	10
株式会社コムネット [宮城県東松島市]	4	株式会社橋本道路 [宮城県東松島市]	11
株式会社コンフォート [宮城県大崎市]	5	株式会社フジタ [東京都渋谷区]	12
有限会社サロンド・シロー [宮城県仙台市]	6	株式会社北振技研 [宮城県登米市]	13
株式会社 J T B 東北 [宮城県仙台市]	7	株式会社 Light Sky [宮城県仙台市]	14
株式会社七十七銀行 [宮城県仙台市]	8	株式会社和田商 [宮城県仙台市]	15
		女性のチカラを活かす企業認証制度について	16
		ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスを進めるための支援制度	18

はじめに

宮城県では、女性も男性も働きやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を応援するために、「女性のチカラを活かす企業認証制度」を実施しています。

この認証制度は、ポジティブ・アクションとワーク・ライフ・バランスについて企業の皆様に自己点検をしていただき、一定基準を満たした場合に宮城県知事が認証するものです。点検項目は20項目あり、そのうち10項目を満たした場合は認証となり、17項目以上を満たした場合は、「ゴールド認証企業」として認証しております。

今回、「ゴールド認証企業」（平成28年1月時点）の皆様のご協力をいただき、取組の事例をとりまとめました。

それぞれの企業が、どのようにして女性も男性も働きやすい職場づくりを進めているのか、参考にいただき、皆様の職場の取組を深めるきっかけとなれば幸いです。

「ポジティブ・アクション」とは

《ポジティブ・アクション positive action

= 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取り組み》

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に格差が生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

「ワーク・ライフ・バランス」とは

《ワーク・ライフ・バランス = 仕事と生活の調和》

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

固定的・一面的な男女の役割分担意識を見直しましょう。
女性を積極的に登用したり、採用枠を増やしたりしてみましょう。
従業員の仕事と家庭の両立を応援しましょう。

企業の業績アップ・女性も男性も働きやすい職場環境

IHI 運搬機械 株式会社

所在地：東京都中央区明石町8-1 聖路加タワー
(宮城県内の主な事業所：東北営業所 仙台市青葉区本町 1-1-1)
業種：機械式駐車装置、各種クレーンの製造業、販売、メンテナンス
従業員数：1,654人(うち女性の人数 162人)
ホームページ：<http://www.iuk.co.jp> (情報内容 平成28年2月1日現在)



女性の活躍促進

- IHI グループ全体で女性管理職を対象に意識改革などを目的とした「女性課長研修」や「女性管理職講演会」といった、各種研修を実施しています。意見交換などを通じて女性従業員間のネットワークづくりが進んでいます。また、上司との意見交換も行っています。
- 女性従業員を配置している部署を増やすなど、女性の活躍の場を広げています。新たに女性従業員を配置する部署には、同期入社 of 従業員を近くの部署に配置するなどして、ストレスをためずに話しやすい環境づくりに配慮するなど、職域を広げるだけでなく、持てる能力を発揮しやすい職場をこころがけています。
- 各部門で教育計画を作成しており、これに併せて従業員に資格の取得を勧めています。会社が業務の必要上受講等を命じた場合は、資格取得のための受験料や講習会の受講料について、全額会社が負担しています。また、会社が指定する資格を取得したときには、報奨金を支給しています。さらに、今後、女性管理職の登用を推進していくため、外部で行っている女性管理職のためのセミナーや研修会などに積極的に受講をさせています。こうしたセミナーなどは勤務時間内に受講できるようにしています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 社内における仕事と家庭の両立に対する理解を深めるため、子どもを養育する従業員が育児や看護をするときに1日単位で取得できる「チャイルドケア休暇(有給)」制度を導入しました。これは、男性も女性も利用できる制度で、子ども1人につき、出生から小学校卒業までの間に、25日の有給休暇が付与され、1日単位での取得ができる制度です。また、配偶者が出産するときの出産休暇は、出産当日から子どもが満1歳に達するまでの期間に10日以内の取得を可能としています。
- 従業員が育児休業を取得する場合には、事前に制度や手続き、休業中の連絡方法等についてまとめた冊子を使って、従業員と所属長で面接を行い、内容の確認を行っています。社内報の送付や近況報告のやりとり等、育児休業者が不安にならないような取組も行っています。
- 介護休業は介護を必要とする従業員の家族1人につき、休業日数を通算して3年の範囲内で従業員が申し出た期間の取得を可能としており、法定の制度を超えた内容となっています。また、介護を行うため、短時間勤務やフレックスタイムによる勤務を行うことについて、期間の定めなく利用することができるようにしています。

Voice

東北営業所 所長 曾根 伸 男 さん



当社では、「多様な人材が『経営理念』、『IHI グループビジョン』に共感し、能力を発揮できる環境を実現する」ため、「ダイバーシティ推進」に積極的に取り組んでいます。特に、人物本位・能力重視で人材育成や業務付与を行なっています。

また、基盤整備として、法定を上回る「有給の育児休暇(チャイルドケア休暇)」「小学校卒業までの育児のための時短勤務」等の制度を設け、従業員からは「利用しやすく、大いに活用している」との声が出ています。今後も「働きやすい会社」作りに努めていきます。

株式会社 クボタ

所在地：大阪府大阪市浪速区敷津東一丁目2番47号
(宮城県内の主な事業所：東北支社 仙台市青葉区一番町四丁目6番1号)

業種：一般機械器具製造業

従業員数：10,269人(うち女性の人数1,068人)

ホームページ：<http://www.kubota.co.jp/>

(情報内容 平成27年4月1日現在)



女性の活躍促進

- 異なる価値観・考え方を認め、多様な視点を持つことは、組織の持続的成長にとって不可欠として、女性活躍推進に取り組み、女性の採用数の拡大や女性が働き続けることのできる環境整備などを推進しています。
- 平成26年4月に、総合職・準総合職・一般職に分かれていた職務系列をスタッフ職に一本化しました。すべての従業員が、意欲と能力に応じたさまざまな役割・職務へ挑戦できる制度へ改め、これまで限定的な業務を担っていた女性一般職の職域拡大を実現しました。
- スタッフ職への職務系列一本化に伴い、職務コースを転換した従業員全員に対して、平成26年から3年間の予定でサポート研修を実施しています。「視野を広く・視座を高く・視点を変える」を内容に盛り込み、一人ひとりの能力の最大化を目指し、さまざまな役割・職務にチャレンジできる風土改革を実行中です。
- より上位役職者を目指す上で求められるマネジメントスキルの取得を目的とする女性管理職研修を行っています。研修では、上司との意見交換の時間も設けて、「縦」と「横」に広がる人的ネットワークを構築し、後輩の指導役としての役割を担うことも目指して実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 育児休暇取得可能期間を延長したことによって、休業中の会社や事業の情報が不足することや、キャリア中断期間の長期化による職場復帰への不安が懸念されました。職員アンケートでも育児休暇前から復帰後までの復帰サポートを望むとする意見が多くあったことから、「育児休業者復帰サポートプログラム」を策定して円滑な復帰を進めています。
- 「育児休業者復帰サポートプログラム」では、「休業前面談」、「休業中フォロー」、「復帰前面談」、「復帰后面談」の4つのステップで、本人と上司、本人と人事勤労担当者との面談を行っています。育児休暇復帰者セミナーも開催し、新たな働き方の気づきを得ることを目的に、上司も聴講可能なスタイルで実施しています。
- 育児休業は満2歳まで取得でき、法定の期間を超えた内容となっています。女性だけではなく、男性も「自分の働き方を見直し、子育てに積極的に関わる」ことを実現するために、「育児休暇制度」の利用を促進しています。「男性の育児休暇取得促進キャンペーン」期間を設けて、「育児休暇制度」が利用できる期間を明示したポスターの掲示や両立支援のパンフレットの配布を行っており、キャンペーン期間中に制度を利用した男性には記念グッズを贈呈しています。また、社内ホームページで従業員の経験を掲載するなど、多様な取組を行っています。

Voice



東北支社総務課 課長 山本善之さん

仕事とライフイベントを両立できるように、職場と従業員へはたらきかけ、制度運営していきたいと考えています。

各自が意欲をもち、挑戦し続けることで従業員と会社がともに成長を感じられる様に職場を活性化していきたいと思えます。

(東北支社入口でお待ちしているのは、ラグビーチーム「クボタスピアーズ」のマスコットキャラクター、スッピー君。子どもをだっこしています！)

株式会社 コムネット

所在地：東松島市矢本字北浦 97-2
業種：携帯電話販売、介護、印章店
従業員数：87人（うち女性の人数 47人）
ホームページ：http://www.comnet.co.jp

（情報内容 平成28年2月1日現在）



女性の活躍促進

- 管理職に占める女性の割合は3割を超えており、女性の活躍している姿が入社してくる女性従業員のモチベーションに好影響を与えています。
- 社内独自の研修を行い、スタッフのやる気や向上心を高める研修を数多く行っています。中でも、毎日、昼食前に5～10分程度、ウェブ上で業務に関するテストを実施してスキルの向上を図る取組では、結果について上司の確認を受けてから昼食に入ることになっていることから、従業員は、より集中して取り組んでいます。
- 携帯電話会社の資格を取得すると、資格手当が支給されます。この手当の対象となる資格は退職後1年間有効であるため、退職後1年以内に復帰（系列会社への復帰も含みます。）した場合、取得した資格を活かして職務に当たることが可能となっています。また、この場合、資格手当も退職前と同様に支給されます。
- 東北3県に支店があることから、夫が転勤することとなった場合などに、従業員本人が希望をした場合、支店へ異動することを可能としています。移転先に通勤しやすい場所に支店がないような場合でも、従業員に対して系列会社などを紹介し、継続した勤務を行えるよう配慮しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 会社の経営理念は、社長と従業員が一緒に作成したもので、「社員満足、顧客満足、社会貢献」の三つの要素を持ち、社内外問わず誰が見ても会社が大事にしているものはこれだとわかるよう作成されています。「社員満足」が一番にもってきているのは、社員が幸せでなければ、顧客満足をあげることはできないという考えが社長にあるからです。こうした考えは、ワーク・ライフ・バランスの推進の根底にあります。
- 勤務はシフト制をとっており、勤務シフトの決定は店長と相談し調整できることから、柔軟な働き方が可能です。
- 勤務の状況は、本社がリアルタイムで確認できる状況にあり、長時間勤務をしているときには、本社から電話を入れて現状を確認し、仕事の割り振り等について指示を出すなど、効率的な働き方に努めています。
- 会社の利益を従業員に還元することを積極的に行っており、「普段、思いっきり仕事している分、遊びも思いっきり」と、年に1回の従業員旅行は、参加希望者による海外旅行を毎年行っています。こうした取組もメリハリのある働き方につながっています。

Voice

ソフトバンク涌谷 副店長 中澤昌子さん

私は今年で入社16年となります。主に店長として店舗運営、部下の育成にあたっておりましたが3年前に妊娠し、その際仕事と育児の両立に悩み退職も考えましたが産休・育休を取得しました。その後産休・育休を利用しママとして働く社員も増えとても嬉しく心強く感じます。そして1年半前に二人目を授かり2回目の産休・育休を取得し現在は二児（1歳と3歳）の母として働いております。仕事と育児の両立は大変ですが、家族と会社、周りのサポートがあるお陰で続けられております。また、取得しておりましたソフトバンク認定資格も継続しておりブランクがあっても自信をもって職場に復帰し職務にあたっております。今後も仕事と育児が両立して活躍できるよう、私自身も努力し、多くの企業で女性が活躍できるよう期待しております。



株式会社 コンフォート

所在地：大崎市古川福沼 1 丁目 18-19 メモリアルパーク B 棟 202

業種：医療・福祉

従業員数：9 人（うち女性の人数 8 人）

ホームページ：http://hp.kaipoke.biz/f2u/



(情報内容 平成 28 年 2 月 15 日現在)

女性の活躍促進

- 社長は、もともと看護師として病院に勤務していましたが、託児がみつからなかったことなどから仕事と家事・育児などの両立が難しかったため退職し、介護の仕事に転職後、起業しました。介護サービス事業を行っている会社であり、在宅介護を支えるために、女性の視点と介護のプロとしての視点、技術を積極的に活かして事業を展開しています。
- ホームヘルパー 2 級は入社時の必須条件。資格があつての仕事と考えています。こうしたことから、資格の取得を積極的に後押ししています。資格取得については費用を助成していますが、従業員から事前に受け取るとプレッシャーになるとの申し出があり、取得した時の御祝儀という形をとっています。
- 社長が看護師として勤務していた時は、子どもの授業参観に行けないのは当たり前でした。子どもはその時期にしか手をかけてあげられないことがあり、そうした時を見逃してほしくないという考えから、行事があるときなどは、勤務のシフトを柔軟に変更し、対応できるようにしています。
- 自治体からの依頼があつて、社長が起業セミナーで経験談を話す機会があり、これから起業をめざす女性の育成の一助を担いました。また、自治体が行う認知症キャラバンメイトに従業員が参加するなど、地域への貢献にも女性が活躍しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 資格や豊富な経験やセンスを持っていても、「休めない」「帰れない」ということから継続した勤務をあきらめる女性を多く見てきた社長は、起業に当たって「残業なし勤務」「短時間勤務」「休業日数の拡大」「在宅勤務」「託児所との連携」を取り入れて、働きやすい職場づくりを進めています。
- インターネット上にデータを保存し、グループ内で共有して活用するクラウドサービスを介護事業に用いることで、ケアプランを作成するための打ち合わせの記録作成等を自宅でも行うことができるようにしています。
- 従業員は勤務時間どおりに帰り、仕事が残ってしまった場合は、クラウドサービスを利用して打ち合わせ内容を記録したり、これまでの記録された内容を確認したりすることで、次の勤務に備えることができるようにしています。
- 従業員が育児休業から復職しようとする場合には、保育所探しに苦労するといったようなことがよくあります。同社は、託児を行っている介護事業所との連携をとって、従業員に子どもの預け先を紹介できるような体制を整えることで、子どもを育てながら勤務を続けやすいようにしています。託児費用の助成も行っています。



代表取締役 渡辺 由美さん

家庭と仕事を両立していくためには、それぞれに“働くママのマイルール”を持っています。そのマイルールに対して“お互い様”というスタッフ間の思いやりだけに会社として甘えるのではなく、気持ちよく“お互い様”と言えるような会社として、どこまでしなやかに対応できるかの挑戦をしております。会社のシステムを利用して“働くママのマイルール”の中で両立しながら地域で活躍していきたいと思っております。

スタッフの“お互い様”という目には見えない思いや配慮を、今回形にすることができ嬉しく思っております。これまで試行錯誤してくださったスタッフ全員・スタッフを支えてくださるご家族の皆様にご感謝の気持ちばかりです。

Voice

有限会社 サロンド・シロー

所在地：仙台市青葉区川平 1 丁目 2 - 5
業 種：美容業
従業員数：22 人（うち女性の人数 20 人）
ホームページ：http://www.shiro-no-mise.co.jp/

（情報内容 平成 28 年 2 月 19 日現在）



女性の活躍促進

- 能力主義をとっており、管理職は年齢、性別に関係なく登用を行っています。管理職に占める女性の割合は 6 割を超えており、全ての部署で女性が活躍しています。
- 仕事について、新しいチャレンジを行うことを大切にしています。全国 40 社と共同出資をして立ち上げた会社がベトナムへ出店していることから、ベトナムで開催されたファッションショーへ女性スタイリストを派遣し、バックヤードで活躍する場を提供しました。ベトナム現地スタッフとともに大きな仕事を成功させた貴重な体験は、従業員の仕事の自信につながっています。
- 従業員が美容技術をしっかりと身に付けることが重要であることから、充実した教育カリキュラムや、店内チェックによる技術認定制度を設け、日々トレーニングを重ねて、常に美容技術を磨いています。毎年美容技術コンテストに出場し、入賞や優勝をするなど、クオリティを上げていくための努力をしています。高校卒業で入社する従業員には、3 年間の通信教育を受講させています。スクーリング時には勤務時間を調整し、授業を受けやすくしています。また、着付け技能士、毛髪理論、スキンケア、ヘアスタイルトレンド講習など様々な技術、理論の講習を会社負担で実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 経営トップは、「職員が生き生きとして、明るく元気、皆から好かれる存在で、楽しく働ける場であればいい。」と考え、普段から職場内でのコミュニケーションをとることを大切にしています。こうしたことから、休暇の申し出もしやすい雰囲気づくりが進んでいます。例えば、子どもの急病時などに、すぐに休暇を申し出て帰宅をできるような職場となっています。従業員それぞれの生活を基本にしなが、仕事を集中して行うことが、お客様へのサービスの向上につながるものと考えています。
- 従業員が出産・育児などを理由に退職をした後、希望があれば再雇用をしています。再雇用の給与等は退職前と同じとしています。本人の希望に応じてパートに切り替えることも可能としており、柔軟な働き方を可能にしています。
- 育児休業は満 2 歳まで、育児短時間勤務も小学校入学までとしており、それぞれ法定の内容よりも対象を長くとしています。子どもの看護のための休暇についても、小学校 3 年生修了時まで取得することができるなど子育てと仕事の両立がしやすい環境づくりを進めています。

Voice



経営管理本部 マネージング・ディレクター 高内 勝志 さん

女性のチカラを活かして仕事をする事について、今までも弊社は常に取り組んでまいりました。しかし、その取組を明文化しておらず「臨機応変」という言葉に甘えた「思いつき」が多々ありました。

今回、「女性のチカラを活かす企業認証制度」を適用するにあたり、今までの取組を「就業規則に反映」「従業員への周知」等、会社としてすべき事をしっかり行うようになりました。

それにより従業員も安心し、会社としても女性を大事にしていることをアピールできる等、良い面が広がっております。

（写真はベトナムでのファッションショーでの一コマ）

株式会社 JTB 東北

所在地：仙台市青葉区一番町3丁目7-23 明治安田生命仙台一番町ビル3F
業種：旅行業
従業員数：646人（うち女性の人数401人）
ホームページ：http://www.jtb.co.jp/jtbtohoku/

(情報内容 平成28年2月1日現在)



女性の活躍促進

- 従業員は、毎年設定する目標に資格取得を掲げている人も多い状況にあります。資格取得のための通信教育受講料については、期限内に課題を提出すれば、合否に関わらず、会社が受講料の補助を行っており、従業員のモチベーションアップにつながっています。
- 妊娠や出産などのライフイベントを機として退職することなく、継続して勤務してもらいたいとの考えから、実際に出産・育児を経験した社員や育児休業者を集めた「ママミーティング」を開催し、課題解決に向けて取り組んでいます。
- 育児休業は、子どもが小学校3年生修了までの間に1年間取得することができ（保育所に入所できない場合など、1年10ヶ月を限度として延長することができます）、期間を分割しての取得も可能としています。また、復職する際には、短時間勤務の利用が可能であり、子どもが小学校3年生を修了するまでの間、利用することができます。

Voice

本社総務部総務課 濱田 佐代 さん

社員の半数以上が女性である弊社では、仕事も育児もバランスよくこなせるよう、「育児休暇制度」、「短時間勤務制度」などの様々な制度でサポートしています。

実際にこの制度を使用しながら活躍する社員も増えてきました。

しかし、制度だけを定めても、実際に気兼ねなく使えなければ意味がありません。周囲の理解と協力も不可欠です。

全ての社員がイキイキと働けるよう、これからも声を取り入れながら、働きやすい環境を目指して日々進化して参ります！

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 短時間で効率よく働くことの推進について、トップからのメッセージが出されたことなどから、働き方の見直しが進んでいます。業務の効率化のため、無駄をそぎ落とす改革が進み、育児・介護休業等が取得しやすくなるなど従業員の意識も変わってきています。
- 月4回のリフレッシュデー（ノー残業デー）を実施しています。この日にちの設定は仕事の都合に合わせて各自が設定することにしてあります。店舗によっては、定時で帰りやすい工夫として、ホワイトボードに当日のリフレッシュデー利用者の名前を書き出して周囲の理解を促しています。
- 全ての個所に「バリューアップ委員」と呼ばれる、働き方見直しの推進委員を設け、個所長のサポートをしながら、残業の削減や、業務の平準化、ライフとワークのバランスなど、イキイキと働きやすい職場作りのために活動しています。
月に一度、個所ごとに開催するミーティングでは、皆で意見を出し合いつつ問題点を洗い出します。問題点は本社のバリューアップ委員とも共有し、解決に向けてアドバイスをしたり、好事例の共有を行い、活動をサポートしています。
今後は本社のサポートなしで、各個所が自らの問題点を、自らのチカラで解決する、「自走」風土を目指し、取り組んでいきます。



仙台支店勤務の 神宮寺さおり さんは「短時間勤務制度」を利用しながら仕事と育児を両立しています。

株式会社 七十七銀行

所在地：仙台市青葉区中央 3 丁目 3 番 20 号
業 種：銀行業
従業員数：4,053 人（うち女性の人数 2,142 人）
ホームページ：http://www.77bank.co.jp/

(情報内容 平成 27 年 3 月 31 日現在)



女性の活躍促進

- 従業員が仕事と家庭生活を両立し、キャリア・アップに対する意欲を持ちながら、その能力を十分に発揮できる環境を整備していく観点から、女性の活躍推進に向けた取組みにかかる基本方針「Work Work Woman」（わくわく・ウーマン）を策定し様々な取組みを進めています。
- 女性従業員を対象に公募を行い「女性活躍推進ワーキンググループ」を立ち上げました。若手から管理職まで幅広い年代の従業員が参加しているこのワーキンググループでは、営業店における業務プロセスの改善や金融商品の開発などについて、女性の視点を活かした様々な提案を行っています。また、社内の広報誌にワーキンググループの専用コーナーを設けて取組みを周知しています。
- 年 2 回、休日に育児休業中の女性従業員が集まる座談会「Work Work（わくわく）すこやかクラブ」を開催しており、会社の育児にかかる両立支援制度などの説明を行い、従業員の育児休業中の不安を緩和し、円滑な職場復帰を支援しています。
- 結婚・出産・育児等で退職した従業員を、退職前と同様の処遇で復職できる再雇用制度があるほか、子どもが小さいときはパートとして復帰することもでき、それぞれの事情に合わせた柔軟な働き方を可能としています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 平成 26 年度より、「ワークライフバランス推進運動」を実施しており、時間外勤務終了時刻については、従来、午後 9 時までとされていたものを、午後 8 時までとしました。また、やむを得ず時間外勤務が必要な場合は、効率性を考慮して始業時刻前の朝型勤務を推奨するとともに、時間外における社内の電話連絡は緊急時を除き禁止しています。
- 毎月、毎週水曜日と任意の 1 日を「定時退社日」とし、毎月の第 2 月曜日の週を「定時退社週（リフレッシュウィーク）」として、メリハリのある働き方を推進しています。「定時退社日」については、人事部に計画と実績を報告するようにしています。
- 年次有給休暇については、連続休暇（土日を含め連続 9 日）、短期休暇（土日を含め連続 5 日）、年 2 回（上半期・下半期各 1 日）の休暇について、原則として取得を必須としています。また、年次有給休暇は、半日単位でも取得が可能であり、子どもの学校行事への参加や通院などに活用されています。
- 性別にかかわらず育児等による家庭参画意識を醸成していく観点から、男性従業員の育児休業取得を必須としています。なお、休業を取得した従業員の経験談を社内広報誌に掲載して紹介することで、取得しやすい職場雰囲気醸成を行っています。

将監支店 副長 鈴木 恭子 さん



全社を挙げて実施している定時退社運動については、定時退社する日を計画的に設定することで、以前よりも早く退社できる日が増え、その時間を、夫や子どもとの家族団らんに充てるなど、仕事と家庭生活の両立に大変役立っています。

私は現在、営業店に勤務しており、部下もいる立場ですが、仕事の進め方についての意識は以前と比べ変わっており、限られた時間で最高の結果を出すことを常に考え、より段取りを重視して働くようになりました。また、家族や社外の方々との交流を通じ、自分の仕事においても、新しい発想・視点で物事を考えることができるようになり、仕事と家庭生活の両立の相乗効果を実感しています。

Voice

第一生命保険 株式会社

所在地：東京都千代田区有楽町 1-13-1

(宮城県内の主な事業所：仙台総合支社 仙台市青葉区国分町 3-1-1)

業種：生命保険業

従業員数：54,090 人 (うち女性の人数 49,034 人)

ホームページ：http://www.dai-ichi-life.co.jp/ (情報内容 平成27年3月31日現在)



女性の活躍促進

- 経営管理職・管理職候補者の個別の育成計画を策定し、登用に向けて必要とされる業務経験を明確にして、適切な業務付与や職務経験を通じて次世代リーダーの育成を推進しています。
- 経営トップをはじめとした役員が、自身が持つ視野・視点・経験を活かした個別アドバイス等による支援の実施や、役員・所属長が女性職員の「スポンサー」として、キャリア相談にとどまらず昇進に向けた後押しを前提とした育成に取り組んでいます。
- 女性執行役員を中心とした「女性部長職以上の会 (Dai-ichi Women's Executive Leaders (D-WEL))」や女性管理職が、次世代の女性管理職候補者の育成を担うなど、先輩女性が女性リーダーへのパイプライン強化に向け取り組んでいます。
- 職務領域拡大を目的として、支社から本社に出向いて業務を行ったり、支社内で配置転換を行ったりすることで、苦手分野の克服や長所を伸ばす工夫を行っています。本人の希望や要望を積極的に取り入れ、キャリアチャレンジ制度 (支社から本社への異動等) といった人事異動も積極的に行っています。
- 提携している様々な企業に期間限定で出向いて、異なる業種・働き方を学ぶ研修を実施しています。こうした取組は、職員の視野の拡大、意識改革やモチベーションアップにつながっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 本社主導のワークスタイル変革プロジェクトと、部・支社ごとのトップダウン&ボトムアップ双方向の取組み (V C (Value Creation) 活動) による、既存業務の効率化に全職員で取り組んでいます。
- 総労働時間目標 (ボトムライン目標) の遵守状況や休暇取得率等を、管理職の人事評価に反映するのに加え、「ワーク・ライフ・バランス指標」を設定し半期ごとに所属の実績を開示するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識の改革を進めています。
- 育休から復職する従業員に加えて管理職上司の出席を必須とする「育休からの復職セミナー」を開催しています。育児と仕事の両立への理解のほか、キャリアアップを見据えた業務の付与などについて従業員と上司の意識付けに繋がっています。
- 「パパトレーニング育児休業」として男性の育児休業取得を積極的に推進しています。対象者自身が休業取得計画を立てて上司からも取得勧奨を行うほか、人事担当部署も取得までのフォローを行っており、1週間以上の休業を推進しています。
- 介護への事前準備を促す「介護セミナー」を実施するとともに、通算 365 日の介護休業を何度でも分割して取得できる制度を導入しています。
- 通常、転勤を伴う異動のないエリア職員 (地域限定型職員) について、家族の転勤などにより居住地の変更を希望した場合、通勤可能な所属への異動を認める「ふぁみりい転勤制度」を実施しています。

Voice

仙台総合支社仙台第六オフィス オフィス長 堀 籠 いずみ さん

仙台市を中心とする企業様で営業活動をする生涯設計デザイナー (22名)・オフィストレーナー (育成指導者・2名) が在籍する組織 (営業オフィス) を担当しています。

現在5歳になる娘がおりますが、出産の際には産前・産後休暇、育児休業を約1年半取得して復帰しました。小さい子どもを育てながらの両立は大変ですが、会社の諸制度や、上司・同僚・家族の理解・サポートにより、充実した生活を送ることができています。

私の営業オフィスでも、現在育児休業中の者が2名、直近1年間では配偶者の転勤による転出者2名・転入者が1名いる等、女性が継続して働くための充実した制度を積極的に活用して働き続ける仲間がたくさんいます。



株式会社 武山興業

所在地：石巻市中野字牧野巣前198番地
業種：総合建設業
従業員数：41人（うち女性の人数9人）
ホームページ：http://www.takeyama-kogyo.com/

（情報内容 平成28年2月18日現在）



女性の活躍促進

- 土木工事、建設業といえば、未だ男性社会のイメージがある中、早くから「男女の差が無く働ける職場づくり」を積極的に進めてきました。この方針は、明文化して社内の社員出入口に掲示しています。
- 女性は全ての部署に配置されており、また、管理職への昇進は、実績を評価して行っています。女性の視点と考えは、男性従業員では思いつかないような労働安全衛生やBCP（災害時事業継続計画）の策定にも活かされています。
- 女性である専務取締役のもと、自社が請け負った工事現場の安全巡視パトロールを「女性パトロール隊」というネーミングをつけて定期的を実施しています。パトロールを行う女性社員は資格を取得したり、産業廃棄物収集の講習を受講したりした上で現場に出て、重機の安全対策や書類の整理状況はもとより、トイレの衛生状況やゴミの捨て方など男性では見落としがちな点まで点検を実施しています。こうした取組は、既に25年ほどの実施実績があり、実際に現場を回るパトロール隊の経験を活かして、より安全な職場環境づくりが進められています。
- トイレ・更衣室はもちろんのこと、休憩室も男性・女性別々に備えられており、社員が安心して利用することができます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 男女の別なく仕事をしながら豊かな生活を送ることができるワーク・ライフ・バランスを実現していくために「第2土曜日はノー現場デー」としていることに合わせ、毎週土曜日をノー残業デーとし、更に毎週水曜日は「スイスイ帰ろう水曜日＝ノー残業デー」を合い言葉として仕事にメリハリをつけて、ゆとりある日常の時間を作り出すことを支援しています。
- 育児休業の対象期間は、子どもが満5歳に達するまで、育児短時間勤務制度は、子どもが小学校に就学する前まで取得できるようにするなど、法定を超えた制度としています。
- 就業規則、休暇の制度は日々のコミュニケーションの中でも、折りに触れて社員に伝えていきます。男性で育児休業を取得した社員は、「入社時から男性も育児休業を取得できることについて、繰り返し説明を受けていたことが、取得を申し出る一つのきっかけになった。」としています。
- 子どもの学校行事への積極的な参加を推進するとともに、家族旅行に対する補助金の支給や、関連会社にも送付している社内報に会社の行事を掲載して予定を明らかにするなど、休暇を取得しやすくするための様々な取組を行っています。

Voice



総務部総務課 課長 須田 敦司 さん

育児休業を取得するきっかけは、上司の一言でした。「二人目おめでとう。育児休業は男性でも利用できるから。」それまで育児休業を取ることは考えていませんでした。妻と相談し育児休業を利用することを決めました。週三日の勤務で一年半減給もなく仕事と家庭を両立することが出来ました。無理なく積極的に育児・子育てに協力することが出来き、家族も喜んでいました。他の社員へも育児休業を知ってもらい、多くの社員が利用出来るよう自分が貴重な体験をした子育て・育児に対する協力の大切さを広めていきたいと思えます。（写真は「女性パトロール隊」実施の様子）

株式会社 橋本道路

所在地：東松島市大曲字寺沼3番地5

業種：建設業

従業員数：42人（うち女性の人数6人）

（情報内容 平成28年2月15日現在）



ディスカバリーセンターの科学地球儀を見上げる子どもたち

女性の活躍促進

- 女性の登用に積極的に取り組んできており、社員就業規則の前文に「ポジティブ・アクションを推進し、男女労働者間の格差を解消するとともに意欲、能力のある人材の登用」が明記されています。平成27年現在、女性従業員全員が管理職であり、建設業という業種にありながら、管理職に占める女性の割合は6割を超えています。
- 業務に関連のある資格の取得は、男性・女性を問わず、積極的に勤めています。どういう気持ちで資格を取得したいのか、今後、仕事にどのように活かしていきたいのかなど聞き取りをした上で、必要と認めた場合には取得にかかる費用の全てを会社で負担しています。また、資格取得のために定期的な受講が必要な場合は、担当業務を調整し就業時間内に受講をできるようにしてきた実績があります。
- 会社の経営理念は「感謝と奉仕」で、地域貢献事業にも積極的に取り組んでいます。平成26年7月に「ディスカバリーセンター」を東松島みらいとし機構との協力のもと設置しました。センターでは、被災した子どもたちに感動を届けたいと、日本で唯一の「科学地球儀」の展示を行っています。展示に向けたアメリカ海洋大気庁との契約・機材の設置にはじまり、開館後の操作、来場者への説明等の主要な業務を女性従業員が行っています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 午後5時の退社を全員に徹底して、効率的な働き方を推進しています。社内はもとより取引先にも午後5時退社であることを周知し、時間内で勤務を終了するようにしています。
- 従業員本人や家族に様々な事情が生じるのは当たり前のことと考え、仕事は必ず2人1組で行うことにして、どちらかが不在となってもカバーできる体制をとっています。
- 日頃から何でも話せるコミュニケーションを大切にしています。こうしたことが背景となって、会社が従業員の置かれている状況等を把握しやすくなり、業務の割り振り等を早めに変更することで、業務に支障をきたすことがないようにすることが可能となっています。また、従業員も休業の取得をしやすい状況となっています。
- 育児休業の対象期間は、子どもが2歳未満まで、育児短時間勤務制度は、子どもが小学校に就学する前まで取得できるようにするなど、法定を超えた制度としています。子育て中の従業員も多いことから、学校行事などには、休暇をとるよう勤めています。休暇を取得する日を予め明確にして、従業員本人が仕事をやりくりしたり、従業員同士がフォローしあったりしており、メリハリのある働き方が従業員に浸透しています。

Voice



統括部長 藤村 かおりさん

建設業はどちらかと言えば、力のある男性のイメージが強いと思われがちですが、弊社では女性従業員が日々進化し、会社を盛り立てており、本社もディスカバリーセンターも玄関に入ってどなたも「女性が多いですね」と驚かれます。掲載にもある通り、殆どの女性が管理職なので男性従業員に対し、司令塔となり活躍しています。そんな女性たちに男性従業員は協力的です。会社が女性従業員を大切にしているからこそ、女性従業員は仕事を迅速確実に遂行しながら更に家族のための時間をお互い大切に思い、優先してくれているので会社と従業員との絆が深まっています。

これからも女性従業員は会社を支える底力として活躍していくことでしょう。

株式会社 フジタ

所在地：東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-2

(宮城県内の主な事業所：東北支店 仙台市青葉区国分町 2-14-18 定禅寺パークビルディング)

業種：総合建設業

従業員数：3,514人（うち女性の人数 522人）

ホームページ：<http://www.fujita.co.jp/>

(情報内容 平成28年2月1日現在)



女性の活躍促進

- 「F-net」（フジタ女性総合職ネットワーク）を、女性総合職の戦力化とネットワークづくりを目的として平成19年に立ち上げました。議長は社長でメンバーは全ての女性総合職の従業員です。
- 「F-net」では、平成25・26年度は「ライフイベントの壁を乗り越え、働き続けるためには？」をテーマとし、更に、平成27年度からは、「働き続けてどうなりたいかを考える」というテーマにも取り組むこととしました。これは、女性がただ長く働くのではなく、女性がより重い職責を担って会社に貢献していけるような取組を進めていこうと設定したものです。掲げたテーマに向けて、ライフキャリアデザインシートを作成して早期から自らのライフとキャリアの融合について考える機会を設けたり、メンバー間だけでなく男性職員や役員、管理職を交えた意見交換会などを実施したりしています。
- 「F-net」の活動は、各支店の「F-netリーダー」が本社に集まる会議や、全店をTV会議でつなぐ会議、全店の女性作業所勤務者を集めた意見交換会、メンバー専用サイトなども活用して実施しています。活動を継続することにより、女性の支店・職種・年代を超えたネットワークが構築され、個々の能力を発揮して働き続ける多様なロールモデルや女性管理職が誕生するとともに、女性の離職率も低下がみられるようになりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ダイバーシティ推進室にて、経営課題として育児や介護と仕事の両立支援に取り組み、働きやすい職場づくりをすすめています。
- 育児との両立支援として、育児休業からの復職者を対象にヒアリングを行い、要望が多かった育児休業中の情報提供に取組みました。自宅のパソコンから社内イントラネットの閲覧ができる仕組みを導入し、育児休業中も社内の状況を常に確認することで、スムーズな復職を支援しています。また、外部機関の育児休業者復職支援サービスを取り入れ、育児休業中も、上司との情報交換や、スキルアップ講座の受講ができるようにしています。
- 介護との両立支援としては、全社員の介護ニーズ調査を行い、その結果を受けて、平成27年度から外部機関の「仕事と介護の両立支援サービス」を導入しました。介護セミナー等も実施し、その動画や資料を、職員やその家族向けにネット配信も行っています。
- 育児休業は子どもが1歳半まで、育児短時間勤務制度は子どもが小学校3年生修了時まで取得できるなど、法定を超えた制度としています。また、子どもが病気の時や予防接種、健康診断の時に利用できる看護休暇も、子どもが小学校3年生を修了するまで、年6日、半日単位で取得することができます。

Voice



管理本部人事第二部兼ダイバーシティ推進室 萩原 維子 さん

フジタの女性総合職の半数以上は20代。将来に対して漠然とした不安を抱く人も多いですが、F-netの活動を通じて、女性管理職やワーキングマザーなど社内外の多様な先輩方と知り合うことができ、キャリアやライフプランについて早いうちから考え、刺激を受ける良い機会となっています。育休からの復職者が増えるにつれ、「育児など時間的制約の中でいかに会社に貢献するか」といったテーマでの議論も多くなりました。

ダイバーシティ推進室で導入した、介護と仕事の両立支援サービスも反響が大きいです。導入前は、介護を会社に言い出しにくいという意見もありましたが、今では会社の支援体制に安心感があるといった声も寄せられています。

株式会社 北振技研

所在地：登米市迫町佐沼字大綱363-1
業種：専門情報サービス業（建設コンサルタント、測量業）
従業員数：15人（うち女性の人数5人）

（情報内容 平成28年1月1日現在）



女性の活躍促進

- 経営トップから「男女共同参画推進の宣言」が行われ、従業員に周知されています。宣言では、「適材適所に配置される職務、職責、意欲に応える機会の平等、個々が抱える課題（子育て、高齢者の自立支援、要介護時の負担軽減）への対応など個々の環境、能力、特性を十分に活かす社内整備により「ポジティブ・アクション」を継続していく」としています。
- 従業員の技術・技能あつての業種であり、従業員の資格の取得については、年間の教育訓練計画を作成し、積極的に支援しています。資格取得・維持に係る研修の出席や受験について、受講料や受験料、資格更新費用に加え、受験等に係る出張費用も会社が支給しています。
- 育児・介護休業、疾病等による休職、産前産後休暇を検討している従業員に対して、会社独自の「休業に関する負担軽減・復帰応援プログラム」に基づき、面接による助言など行える体制を整えています。復職応援プログラムには、休業中の教育訓練、事前に頻度を決めた会社からの連絡や、復帰前面接の実施、復職後の相談などが盛り込まれており、従業員個々の事情を考慮しながら働き続けやすい職場づくりが行われています。
- 従業員に対して、ポジティブ・アクションについての研修を実施して周知を図っています。

技術部契約担当 鈴木文枝さん

子育てが一段落したとき、義母が要介護状態になりました。働き続けるのは無理かと何度も思いましたが、介護休業を有給に振り替えられる会社の制度を利用したり、急な場合はメール申請での対応を許可していただいたりしながら働き続けることができています。

経営トップが女性目線、経験を踏まえて就業規則を整備し、女性ならではの細かな配慮がされており、働きながら介護、子育てにあたる女性にとってはとても心強い環境です。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 経営トップは、「充実した介護や子育てを経験することで、仕事に対する意識が大きく変化する。」と考えており、従業員のニーズに添った就業規則を作ることを行っています。
- 仕事で成果を出しながら生活を充実していく時間を作り出すため、タイムマネジメントに積極的に取り組んでいます。
- 社内での情報の共有化については、SNS など電子媒体を活用した社内コミュニケーションツールを整備、連絡が取れるようにする一方で、スケジュール管理については、ホワイトボード型のカレンダーを活用しています。ホワイトボード活用は、パソコンを立ち上げる「3分間」の時間も無駄にしないとの考えが基になっているもので、電子媒体とアナログ媒体を使い分けて、業務の効率化を図っています。
- 介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき120日間取得できることとしており、法定の期間を超えた取得を可能としています。また、家族の介護を行うために、短時間勤務制度や始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げも利用できるほか、介護サービスの費用についての助成制度も取り入れています。

Voice

技術部品質管理責任者 佐々木俊彦さん

性別・年齢等にとらわれない個々の持ち味を生かした仕事をしてほしいという会社の考え・制度のもと、重要資格の取得に際しては、業務時間外、休日等の社屋・PC・図書の利用許可を頂き、合格を勝ち取ることができました。

経営トップが子育て真っ最中の女性という事もあり、昔ながらの中小零細企業ならではのしがらみがなく、社員自身のみならず、妻・子供の生活環境への気遣いも感じながら業務に邁進しているところです。

株式会社 Light Sky

所在地：仙台市青葉区木町通2-1-7-704
業種：薬局経営・保育園経営・学童サービス経営
従業員数：43人（うち女性の人数41人）

（情報内容 平成28年1月31日現在）



女性の活躍促進

- 女性の社長が起業した会社であり、女性の活躍や働きやすい職場づくりに自らの経験を活かして取り組んでいます。
- 女性の採用拡大や職域の拡大などを掲げた会社のポジティブ・アクションの取組について、紙媒体で作成して、各店舗に掲示をしています。
- 女性従業員は、全店舗に配置されています。配置を検討する際には、居住地近くの店舗に配属したり、新店舗である場合には、経験者を配属したりするようにして、無理なく能力を発揮しやすいよう工夫をしています。
- 女性のゼネラルマネージャーが各店舗を巡回し、従業員一人ひとりに声をかけ、相談を受ける取組を行っています。このことにより、従業員が抱える様々な課題を集約し、より働きやすい職場環境づくりに反映させています。
- 育児休業の後、復職する時には、まずは仕事に慣れる「ならし期間」を設けており、その後、復職ができるようにしており、従業員の復職に対する不安の軽減を図っています。
- 従業員の資格の取得を支援しており、業務に関連する資格を取得した場合には手当を支給しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 店舗を新設していく際、薬局と保育園を併設するようにしています。これは、社長が起業した際に、子どもを預ける施設がみつからなく、育児と仕事の両立が大変であったため、店舗の隣に保育所を設け、働きやすい環境づくりをすすめているものです。
- パートの従業員も含めて従業員は無料で店舗に併設された保育施設に子どもを預けることができます。併設されているので、保育所への送り迎えに時間がかからないことから、従業員の負担の軽減にもつながっています。また、同社は、学童保育事業も行っているため、子どもが小学校に入学した後は、学童サービスを利用することも可能であり、働き続けやすい環境が整っています。
- 勤務はシフト制をとっていることから、予め従業員の希望する休暇日や早出早退などの時間を考慮して細やかなシフトを組むことによって、従業員が働きやすい出勤日、出勤時間に調整することが可能となっています。
- 年2回、薬局で健康や栄養管理の勉強会を行っています。従業員の健康管理、栄養管理の相談を受けるなど、様々な面から仕事と生活の充実の支援に取り組んでいます。



すかい薬局本塩釜店 薬剤師 盛 菜穂子さん

私は大学の薬学部を卒業後、製薬企業で6年間 MR として働いていましたが、育児との両立が難しく出産を機に退職しました。息子が1歳半のときに夫が仙台に転勤となり、私もパート薬剤師として現在の会社に就職しました。弊社では子供を無料で併設の保育園に預けることができる点、急なお休みにも対応していただける点、短時間勤務が認められている点で育児中の女性が働きやすい環境が整備され、実際に多くの女性が活躍しています。また、子供が同じ敷地内にいるのでお互いに安心して過ごすことができます。育児と両立できるかどうか不安でしたが、やりがいある仕事をしながら子供との時間を十分に持つことができ、会社にはとても感謝しています。

Voice

株式会社 和田商

所在地：仙台市青葉区旭ヶ丘 4-30-15
業種：美容業
従業員数：112人（うち女性の人数 102人）
ホームページ：http://lenahc.co.jp/

（情報内容 平成28年2月26日現在）



女性の活躍促進

- 男女を問わず能力主義で管理職の登用を進めています。女性の多い職場ということもありますが、管理職に占める女性の割合は7割を超えており、全ての部署で女性が活躍をしています。
- 美容技術の向上は、仕事を続けていく上で、非常に重要です。本社の隣に認定職業訓練校を併設して、就業時間中にも研修を受講することができるようにしています。教える方も学ぶ方も、時間を有効に活用しながら、技術を磨くことが可能となっています。資格取得をした場合は、資格手当を支給することとしており、社員の技術向上の支援を行っています。
- サロンでは美容技術はもとより、店販売上や顧客対応力、提案力など、多くの技術が求められる職場であることから、レセプション等の社員に対しては、こうした総合的な技術を対象に実施されている「ビューティーコーディネーター検定」の資格を取得することを勧めています。「ビューティーコーディネーター検定」の資格を取得した時には、基本給を上げています。
- 産休・育休により生じる人手不足については、美容師を採用するだけではなく、美容院で勤務した経験のない方を採用して、電話対応や掃除、洗濯などの業務に当たっていただくなど、分業を取り入れて、女性が継続して働きやすい環境づくりを進めています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 育児休業の取得を希望する社員に対して、円滑な育児休業の取得と職場復帰を支援するために、一人ひとりの育児復帰支援プランを作成しています。
- 育児復帰支援プランは、「産休・育休復帰支援面談シート」を使用して、上司との面談に基づいて作成をしています。「産休・育休復帰支援シート」は上司に妊娠を報告した後から使用を始め、出産前は、妊娠中の働き方や休業前に考える職場復帰後の仕事のイメージなどを、育児休業終了予定の1～2ヶ月前には、職場復帰に当たっての育児のサポート体制の確認や勤務時間の希望などを記載していくこととしています。さらに、職場復帰2ヶ月経過後に、復職後の就業状況についての話し合いも行っています。この取組では、業務の整理・引き継ぎの円滑な実施にも結びついています。
- 店舗の営業は、路面店は月曜定休、ショッピングセンターは年中無休で、日曜日・祝日も営業しています。社員の勤務はシフト制としており、保育園などに在園中の子どもがいる社員は、休園日に合わせてシフトを組むようにしています。
- 妻の出産に当たって男性社員が取得できる休暇があるほか、育児短時間勤務は、法定の期間を超える、子どもが満4歳になるまで取得することができるなど、仕事と子育てを両立する制度の充実を図っています。



本部 井上 理恵 さん

ヘアサロン9店舗のスタッフ約120名の社会保険手続きや本部事務をしています。

平成27年11月末に第3子を出産しました。妊娠中も体調を配慮していただき、超安産で元気な子を出産できました。産後、すぐに復職するママさん美容師が増えているのが頼もしいと共に、大変嬉しく思います。

Voice

女性のチカラを活かす企業認証制度

「女性のチカラを活かす企業」認証制度は、女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援等のチェック項目が記載された「ポジティブ・アクション・シート」で自己点検をしていただき、一定基準を満たした場合に知事が認証する制度です。

対象

以下の4点を満たす、すべての企業・法人・団体（国及び地方公共団体を除く）が対象です。

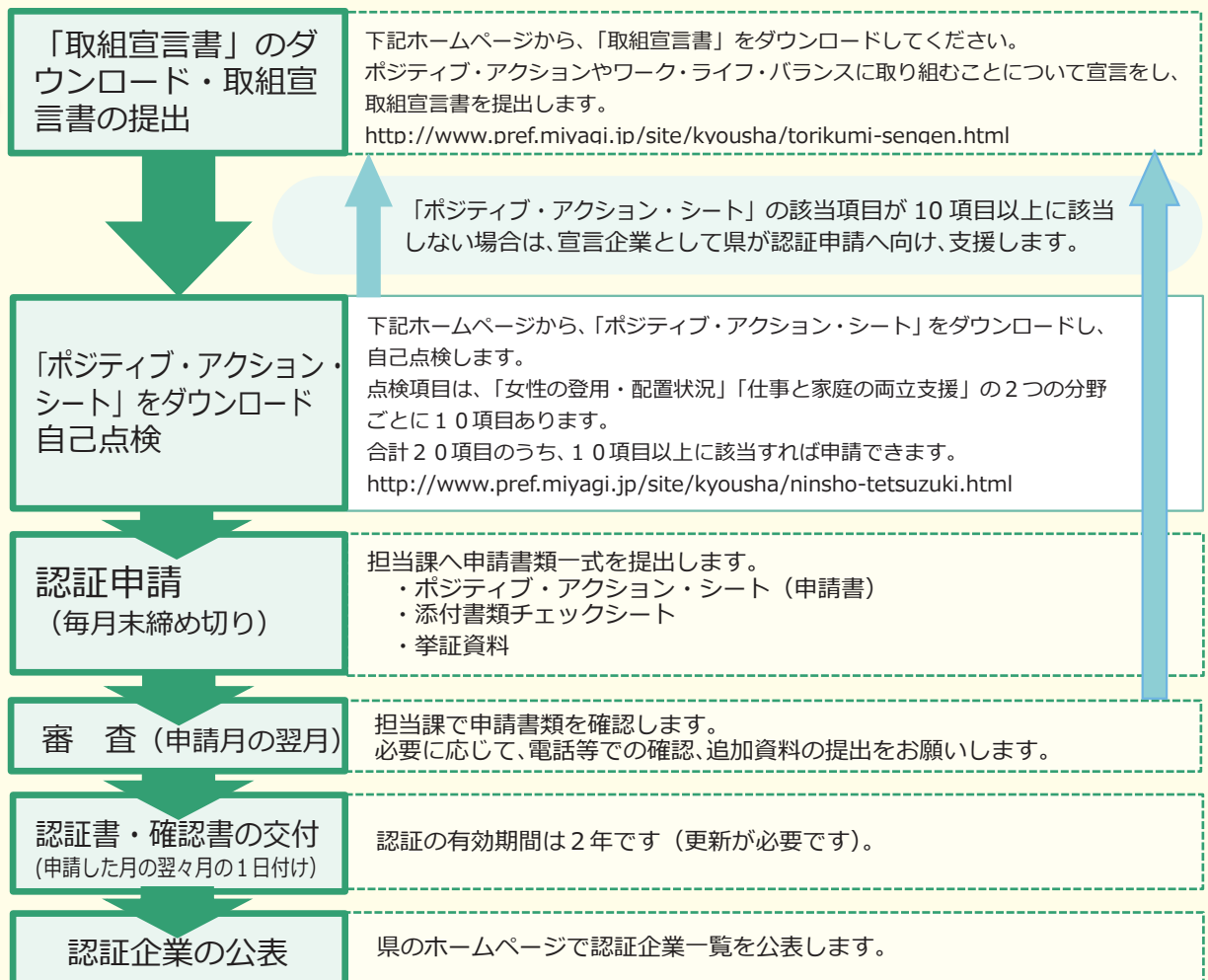
- ① 宮城県内に本社、本店、又は事業の拠点がある
- ② 宮城県内で事業活動を行っている
- ③ 常時雇用労働者を有している
- ④ 「女性のチカラを活かす企業」取組宣言を行っている

ただし、次のいずれかに該当する場合は、取組宣言を行わなくても認証申請ができます。

- (1) 過去3年以内に認証を受けている場合
- (2) 国や他の都道府県等で同等の企業認証を受けている場合

※認証申請と同時に、「女性のチカラを活かす企業」取組宣言書を提出することも可能です。

認証までの手続き



例えば・・・

5月15日
申請

6月
審査期間

7月1日付け
認証書交付

「取組宣言書」、「ポジティブ・アクション・シート」の提出方法・提出先・担当課

- 提出方法：持参・郵送（末日消印有効）、FAX、E-mail
- 提出先・担当課：宮城県環境生活部共同参画社会推進課

〒980-8570 仙台市青葉区本町3丁目8番1号
電話：022-211-2568 FAX:022-211-2392
E-mail danjyo@pref.miyagi.jp

「女性のチカラを活かす企業」取組宣言制度

「女性のチカラを活かす企業認証」を目指す事業所や、これから、女性の登用や社員の仕事と家庭の両立支援に取り組もうと考えている事業所は、事業主が取組宣言を行いましょう。

「女性のチカラを活かす企業取組宣言」を行った企業を県が支援します。

宣言のメリット

- 宮城県のホームページで会社概要や取組を紹介します。
- ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画推進に関するセミナーや研修会、制度等についての情報や資料を提供します。
- 就業規則や労働協約等の作成のためアドバイザー（社会保険労務士）を派遣します。

企業のイメージアップにつながります！

認証された企業には、「認証書」が交付され、「認証マーク」を使用することができます。

認証された企業は「男性も女性も働きやすい」「仕事と家庭の両立支援に積極的」といった社会的評価につながり、人材確保・採用の面で有利になります。

認証マーク



宮城県のホームページ等で企業名、取組の紹介等を行います！

宮城県のホームページの専用サイトで企業名を公表し、取組を紹介します。

入札参加登録審査でポイントが加算されます！

宮城県に入札参加登録されている事業者（建設工事、建設関連業務）は、登録審査の際に評点（10点）が付与される「確認書」を申請できます。

宮城県中小企業融資制度で、0.1%の金利優遇を受けられます！

宮城県中小企業融資制度を利用する際に、各資金の所定金利から、0.1%を減じた優遇金利が適用されます。

※詳しくは、宮城県経済商工観光部商工経営支援課ホームページをご覧ください。

URL <http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/syokeisi/syokinhan-index-2.html>

商工中金が展開する「女性の社会進出・少子化対策支援」の対象となります！

※ 詳しくは、商工中金仙台支店までお問い合わせください。

URL <http://www.shokochukin.co.jp/corporation/raise/kind/original/index.html>

電話番号 022-225-7411（代表）

「ゴールド認証企業」は一般の認証企業とは別に、企業名、取組の紹介等を行います！

認証時の「ポジティブ・アクション・シート」のチェック項目のうち、17項目以上に該当した企業であるゴールド認証企業には、一般の認証企業とは別に、「ゴールド認証企業」として、宮城県のホームページの専用サイト等で、企業名を公表し、取組を紹介します。

特に取組が優れている企業を表彰します！

認証企業の中から、女性の活躍や子育て支援等に特に積極的な取組を行っている企業を「いきいき男女・ここに子育て応援企業」として、宮城県知事表彰します。

表彰企業には、褒状と記念品が授与され、また、宮城県に入札参加登録されている事業者（建設工事、建設関連業務）は、登録審査の際に評点（10点/5年間有効）が付与されます。

その他に、宮城県が実施するワーク・ライフ・バランスや男女共同参画推進に関するセミナー、研修会、制度などの各種資料、情報を提供します。

（ ）は本店所在地、H23は休止

	最優秀賞	優秀賞	
H27	株式会社武山興業 (石巻市)	女性の活躍推進部門	株式会社コムネット (東松島市) 株式会社橋本道路 (東松島市)
		子育て支援部門	株式会社コンフォート (大崎市) 株式会社ホットマン (仙台市太白区)
		男性のワーク・ライフ・バランス推進部門	株式会社武山興業 (石巻市)
H26	株式会社七十七銀行 (仙台市青葉区)	女性の活躍推進部門	株式会社 JTB 東北 (仙台市青葉区) 第一生命保険株式会社 (東京都)
		子育て支援部門	株式会社大林組 (東京都) 株式会社 Light Sky (仙台市太白区)
H25	株式会社東北構造社 (仙台市青葉区)	女性の登用部門	株式会社猪又組 (登米市) 丸安建設株式会社 (栗原市)
		子育て支援部門	仙建工業株式会社 (仙台市青葉区) 大成建設株式会社 (東京都)
H24	ハリウコミュニケーションズ株式会社 (仙台市若林区)	女性の登用部門	株式会社高橋建設 (白石市) 木戸建設株式会社 (加美郡加美町)
		子育て支援部門	東北緑化環境保全株式会社 (仙台市青葉区) 株式会社クボタ (大阪府)
H22	株式会社北水コンサルタント (登米市)	女性の登用部門	株式会社オオノ (仙台市青葉区) 仙台農業協同組合 (仙台市宮城野区)
		子育て支援部門	株式会社ユーメディア (仙台市若林区) 大和リース株式会社 (大阪府)
H21	株式会社武山興業 (石巻市)	女性の登用部門	株式会社橋本道路 (東松島市) 日本無線株式会社 (東京都)
		子育て支援部門	株式会社北振技研 (登米市) 岩倉測量設計株式会社 (栗原市)

「ポジティブ・アクション」や「ワーク・ライフ・バランス」を進めるための支援制度

中小企業ワーク・ライフ・バランス支援事業

子育てや家族の介護を行いながら働く労働者や多様な働き方を求める労働者の方々が働きやすい環境をつくるため、中小企業を対象とした講習会の開催や、専門のアドバイザー（社会保険労務士）の個別企業への派遣を行い、県内中小企業のワーク・ライフ・バランス推進のお手伝いをいたします。

アドバイザーは

- 宮城県内の従業員が概ね300人以下の事業所を対象に派遣します。
- 派遣費用は無料です。
- 法制度や支援事業の説明、具体的導入手法の紹介などを行います。
- 相談で知り得た秘密は厳守します。

お問合せ先

宮城県経済商工観光部雇用対策課
TEL 022-211-2771

子育て支援を進める県民運動

県では地域全体で子育てを応援していこうという機運を醸成するため、「子育て支援を進める県民運動」を展開しています。

● 「みやぎっこ応援隊」を募集しています。

子育て支援活動を実践する個人・団体・企業の皆さまを応援隊の会員として幅広く募集しています。県民運動の趣旨に賛同いただける方は、個人、団体、法人等を問わず、どなたでも応援隊に登録できます。関心のある方はお問い合わせください。

● 「みやぎっこ応援の店」事業を展開しています。

「みやぎっこ応援の店」を募集し、地域の子育てを応援したいという店舗等に子育て世帯向けのサービスを提供いただいております。御協力いただける場合は、お問い合わせください。

お問合せ先

宮城県保健福祉部子育て支援課
TEL 022-211-2528

女性活躍加速化助成金

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」）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

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、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。
期間雇用者継続就業支援コース	育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。（平成28年3月31日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した場合が対象となります。）
育休復帰支援プランコース	「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業を取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成します。

女性活躍推進法に基づく認定マーク

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定・策定した旨の届出を行った一般事業主のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な一般事業主は、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。

認定を受けた一般事業主は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに付すことができるようになり、女性活躍推進事業主であることをアピールすることができます。



女性活躍推進法
認定マーク
愛称「えるぼし」

くるみんマーク（子育てサポート企業の認定）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業が、行動計画に定めた目標の達成や男性従業員の育児休業等利用者が出たことなど、一定の基準を満たした場合、申請を行うことによって「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証が、「くるみんマーク」です。

認定を受けた企業は「くるみんマーク」により求人広告・商品等で取組を行っている企業であることをアピールできるほか、税制優遇措置を受けることができます。



お問合せ先

宮城労働局雇用均等室 TEL 022-299-8844

※平成28年4月1日からは宮城労働局雇用環境・均等室（仮称）に変更されます。

