

女性の 活躍推進

ガイドブック

ページ
1～2

専門家に聞いてみました

「女性の活躍推進のポイントと
先進企業の取組み」

麓 幸子 氏

日経BP社 執行役員
(日経ウーマン元編集長)

ページ
3～7

表彰された中小企業 4社に聞いてみました

- ▶ エイベックス株式会社
- ▶ 株式会社山田商会
- ▶ 三協株式会社
- ▶ 安心生活株式会社
- ▶ 名古屋市女性の活躍推進
認定・認証企業一覧

ページ
8～12

みなさんも応募してみませんか？

- ▶ 名古屋市女性の活躍推進
企業認定・表彰制度のご案内
- ▶ 中小企業認証部門のご案内
- ▶ 女性の活躍推進認定企業のPR(平成28年度)
- ▶ その他の支援制度、支援窓口等のご案内

ページ
13～14

名古屋市からのお知らせ

- ▶ 行政・企業・大学等が連携
する「名古屋モデル」を構築
しました！



専門家に聞いてみました

女性の活躍推進のポイントと 先進企業の取り組み

麓 幸子氏 日経BP社 執行役員（日経ウーマン元編集長）



○「女性の活躍」が必要な理由

政府において「女性の活躍」が成長戦略の中枢に位置づけられ、2016年4月から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されるなど、女性活躍に向けた取り組みが進められています。

生産年齢人口について2010年を100とすると、2060年には54.1まで半減することが予測されているため、性差を問わず優秀な人材を確保することが重要となっています。

また、「男性は仕事・女性は家庭」は、今や昔の話です。共働きが増え、中高年層では介護問題が生じており、これまでの男性中心型労働慣行や、時間の制約・制限がないことを前提とした人材マネジメントはもはや現実的ではありません。ワーク・ライフ・バランスが整っていない会社では、個人の中に葛藤が生まれ、モチベーションが下がってしまうのです。

急速に変化する市場の中で、ニーズに合った商品・サービスの開発や、生産性を阻害する課題の解決は急務といっても過言ではありません。男女問わず優秀な人材を活躍させる必要があります。そのためにまずは「女性の活躍」を切り口とした経営革新が必要です。

○「女性の活躍」の課題

女性活躍の課題としては就業継続が難しいことと、低い職位のまま働き続けていることです。両立支援制度だけでは、ぶらさがり社員が増えていくことになり兼ねませんから注意が必要です。

では、何が重要かという点、女性の初期キャリアで出会う男性上司が、会社を担う後継人材と期待して女性をきちんと育てているかどうかなのです。日本には男性が持つ無意識のバイアスによって女性のキャリアが阻害され、女性の管理職が少ないという問題も生じています。

○「女性の活躍」推進のポイントと先進企業の取り組み

それでは女性活躍の課題をどう解決し促進したらいいか。「男性の意識改革」、「女性の意識改革」、そして「働き方改革」の3つの改革を同時に回すことが重要です。働き方改革に成功している企業は、業務の棚卸しをしています。過剰品質をやめるのも大きなキーワードです。評価制度は投下した時間ではなく、出てきた成果に変えています。さらに働き方の柔軟性も認めていますね。

「男性の意識改革」には、3つのK（女性に期待(K)をして機会(K)を与えて鍛(K)える）を持っている男性上司をいかに増やすかがポイントです。男女問わず優秀な人材は登用しましょう。2020年までに女性役員の割合を10%にすることが政府の目標です。今、全国で1,400人のところを4,000人に。つまり2,600人増やすのが政府の重要な指数になっています。

女性に対する無意識のバイアスを外すには、固定的な性別役割分業の考え方を捨てることが大切です。家事も育児も介護もして、それで活躍などできるはずがありません。そのために何をするか。先進企業では女性従業員の旦那さんの意識改革をして、育児参画を促しています。夫婦共に働き育児をするという企業カルチャーが刷新されているわけです。

「女性の意識改革」について、女性は組織ではまだまだ少数派にあたるので、ロールモデルが獲得しにくいとも言われています。そのため将来像が見えず、不安になり自信がなくなりやすいのです。先進企業ではそういう女性達を後押しするために、女性だけのネットワーキングを作っています。女性だけのセミナーを開き、社長が女性達を励ますという施策をしているところも多くあります。

しかし一番重要なのは女性達の声をきちんと聞くことです。そして女性達はきちんと声を上げましょう。コミュニケーションがとても大切です。意見を自由に言える雰囲気があれば、「こうしてくれたら私、会社が好きだからどんどん頑張れるのに」と思っている、波風を立てたくないために発言しづらくなってしまいます。この問題を起こさないためにも企業が女性の本音を引き出すようなコミュニティやセミナーを開催して、何に困っているか、課題を掘むことが重要です。

女性は1つの職場に長くいるケースも多いので、いろいろな課題も分かっています。しかし、先と同じように聞かれない限り自発的な発言を促すことは難しいです。そこで女性の課題をキャッチし、解決するような施策を打てば企業は変わると思っています。アンケート、サーベイ、ランチョン、タスクフォースの立ち上げなどいろいろな方法がありますから、ぜひ実施・促進をお願いいたします。



○まとめ

1つ目は経営幹部が女性活躍は成長戦略だと理解し、自分の言葉で部下に語る。2つ目に3K上司を育成し男性の意識改革を勧めること。3つ目は女性の声を聞き課題を明らかにすること。4つ目は組織全体の生産性を上げる働き方改革および生活改革を実行し、全従業員の働きやすさと働き甲斐を両立すること。最後に会社が望む社員像を表明すること。この5つの施策が女性活躍、ひいては企業の成長に結びつけている先進企業が行っていることです。

〈平成29年2月3日 女性活躍推進セミナー（主催：名古屋市）での講演より〉

麓 幸子

1984年筑波大学卒業。同年日経BP社入社。88年日経ウーマンの創刊メンバーとなる。06年日経ウーマン編集長。12年ビズライフ局長。14年日経BPヒット総合研究所長・執行役員。16年現職。2014年法政大学大学院経営学研究科修士課程修了。内閣府、林野庁、経団連・21世紀政策研究所研究委員などを歴任。筑波大学非常勤講師。一男一女の母。著書等に『女性活躍の教科書』『なぜ、彼女たちの働き方はこんなに美しいのか』『なぜ、あの会社は女性管理職が順調に増えているのか』（日経BP社）、『就活生の親が今、知っておくべきこと』（日本経済新聞出版社）などがある。



次は実際の中小企業の取り組みをご紹介します！▶▶▶



女性の活躍推進認定企業のうち、表彰された中小企業4社に聞いてみました

名古屋市女性の活躍推進認定企業の 取り組み事例

製造業でも女性が活躍できる職場をつくっています！

平成21年度
優秀賞

エイベックス株式会社

企業情報

住 所／愛知県名古屋市瑞穂区内浜町26番3号
電 話／052-811-1171
U R L ／http://www.avex-inc.co.jp/
業 種／製造業
創 業／1949年6月
従 業 員 数／362名
従業員男女比／58%：42%



理念 方針

「わたしたちは、常に良品を生産することを追求し、
社会にとって役に立つ企業として努力します」

常に「顧客」を意識する活動を創業者の精神を引き継ぎ、事業を継続しています。「人は費用でなく、人は資産」の考え方のもと、派遣社員ゼロの100%自社雇用にこだわり、採用（入口）では経営者自ら語り、表面的な選択ではなく潜在能力を引き出せる多様性の人材の確保に努め、採用後は計画的に自ら学び競い合う環境を提供し、学びを活かせる配置や登用を実践して、「自立型人材」として「顧客中心主義」を実践できるプロフェッショナル集団を育成しています。

女性の活躍事例

10年ほど前から特に女性・高齢者の雇用と活躍できる環境整備にあたってきました。特に、高齢者に関しては著しく技術革新した時代を経験しており、生産部門から切り離れた工機・保全チームに配置させ毎年若手従業員の指導、および、技能底上の貢献をしています。また、女性は営業、技術、品質、総務経理、製造に配置をし、特に技術・製造に配属された女性従業員には現場に出てもらい、女性ならではの視点で現場の改善活動に努めています。

一例として、文系大学出身の女性社員が、入社20年目の男性技能員より「画像処理技術」についての内部共育（名古屋工業大学との共同研究結果）を経て、学びを活かしながら現場改善を行っています。

女性社員から



この5年間で正社員の女性人数が約2倍になりました。背景にはトップ方針として女性正社員の率をあげ、誰でも働けるモノづくりの現場をつくりたいと宣言をしています。その後、就業規則の一部改正やパートの正社員化を進め、長く働ける取組を行いました。女性の採用が進んだことに加え、彼女たちが各職場で働く環境を自らカイゼンしてくれたことも重要な点です。会社やチームへ貢献している本人たちの努力の結果が、継続採用へ繋がっているのだと思います。

今後の課題は“働き方をいかに柔軟に対応できるか”。総務経理部門として、課題を吸い上げ、制度や風土を変えていく取りまとめを進めていきたいです。

総務経理部門 青山 遥 さん



主な取組み

1. 短時間勤務制度を導入

産前産後休暇、育児休暇を経て復帰する女性正社員、パート社員が働きやすいように「短時間」で働ける制度を導入しており、子が6歳に達するまで短時間制度を活用できるようにしています。

2. パートから正社員への転換制度

2014年6月頃からパートタイムから正社員への転換をした労働者が5名います。2020年までに正社員男女比率を6:4にあげていくというトップ方針にも基づき、女性パート労働者自ら手を挙げて頂いています。

創業110年の建設業の新たな挑戦 女性が活躍できる職場を目指して

平成22年度
優秀賞

株式会社山田商会

企業情報

住 所／名古屋市熱田区桜田町19番21号
電 話／052-871-9811
U R L ／http://www.ymax.co.jp/
業 種／建設業
創 業／1906年
従 業 員 数／637名
従業員男女比／89%：11%



理念 方針

「働くことに誇りを持てる企業」

〈理念〉多様な社員が集まる組織は新しい発想が生まれやすいという考えのもと、変化する社会のニーズにこたえるため、各々の価値観を尊重し、個性や能力を最大限発揮できる職場風土を目指します。また、会社と人がともに成長できる環境づくりに努め、多様な人材活用を進めています。仕事と子育ての両立支援を推進し、女性の活躍できる場を提供する企業体として社会に貢献します。
〈方針〉女性が安心して働ける体制を形成するため、法令を遵守するだけにとどまらず女性の就業への満足感や充実感が高まる職場環境を提供します。

女性の活躍事例

10年ほど前までは女性社員の採用は一般職のみであり、結婚後退職する社員が多くいました。一般職から総合職への登用制度を使い（入社3年以上、必須資格の取得、本人の希望と上司の推薦、役員面接あり）、H17年に初の女性営業職社員が誕生し、女性らしさや、やわらかな雰囲気でお客さまに安心感を与え、また主婦目線、生活者目線での提案でお客さまの獲得にも貢献しました。

また、営業総合職採用を積極的に行い採用実績は、H27年総合職7名採用のうち女性2名、H28年総合職6名採用のうち女性2名となっています。またH28年においては、初めての女性現場監督を起用し、男性の中で紅一点女性も現場に出向き活躍しています。

また女性向け・管理職向けにキャリアアップ研修を行い、女性管理職の登用についても準備を進めています。職域拡大を進める中で女性の活躍推進を確実に進めています。

女性社員から



入社1年目から営業の仕事もさせてもらっています。現場では配管ルートや工事の段取りなど、写真や図でわかりやすく説明するように心掛けたり、自分なりの工夫をしています。男性が多い業界の中で、女性目線のプラスアルファの提案を行い、お客様から信頼を得ることができました。営業という仕事はたくさんの方との出会いがあり出会いの数、接した分だけ自分の力になり、確かな成長を実感できます。今後自分のライフステージの段階や状況が変わったとしても、自分なりの創意工夫を取り入れて楽しく前向きに働いていこうと思います。

営業開発部 伊藤 未久 さん

環境変化に対応できる100年企業をめざし 女性の積極活用に挑戦



三協株式会社

企業情報

住所／名古屋市中村区名駅南1丁目20番10号
電話／052-582-8278
URL／http://www.sankyoweb.com/
業種／通関業、海運貨物取扱業、航空貨物取扱業、
貨物利用運送業、損害保険代理店業
創業／1947年
従業員数／122名
従業員男女比／61％：39％



理念 方針

「優秀な人材の確保が高品質と信頼の基盤をつくる」

社会のグローバル化、多様化が進む中で、中小企業として優秀な人材を確保するためにも女性の活躍を積極的に進めることは企業の成長には欠かせない要素となっています。弊社が掲げる荷主第一主義という観点から女性ならではの細やかさや粘り強さを大いに発揮することができる環境を整えることで顧客ニーズに着眼した新たな価値創造を実現できると確信しています。そのためにも将来のキャリアイメージを明確に持てる環境を維持することに注力しております。とりわけ荷主(お客様)代行業務として行う通常業務(通関書類作成他)においてはいかなる時も止めることなく対応するため、日々専門性を高めるべく研鑽できる教育体制や業務を支えるシステムの正確性、信頼性向上の継続推進体制をとっています。

女性の活躍事例

●「名古屋通関業会通関士部会幹事に歴代初!弊社女性社員が選任」

2016年名古屋通関業会通関士部会の幹事に弊社女性社員が選任されました。歴代初の女性幹事に会社の代表としての情報交換やネットワークづくり、また女性の活躍モデルとしての役割が弊社からだけでなく業界からも期待されています。

●「全国女性通関士会議に参加し、働きやすい環境整備を進める」

全国女性通関士会議に今年で弊社から3人目の女性通関士が参加し、男性にも女性にも働きやすい環境整備の構築を進めています。また、名古屋地区の女性通関士会議にも積極的に参加しており、女性の活躍推進に向けた施策を通関業会を通じて展開しています。

●「女性ならではの発想が期待される開発依頼の増加」

女性ならではの気づきや気遣いから起案される社内システムの開発依頼が増えています。結果、業務の効率化や時間短縮の効果を生んでいます。

●「女性の意識が変化、自ら学ぶ姿勢が顕著に」

社内のチャレンジ研修として実施している当社県外拠点への短期出張研修への応募は8割以上が女性です。本社とは異なる環境の中での物流業務を学び、新規開拓営業にも同行することで、お客様の立場に立った提案営業の必要性を再認識するとともに、新規開拓の重要性を学んでいます。

女性社員から



弊社はお客様が海外へ輸出する際には船積予約・梱包・通関・船積書類の作成等、輸入する際には船積書類の入手・通関・貨物の引取・納入といった物流業務を代行しています。多岐にわたる業務を正確且つ迅速に行うためには、専門的な知識と経験、また細やかな気配りが必要とされ、女性の能力を活かしやすく、多くの女性が職場で活躍しています。

また、福利厚生が充実し女性も安心して長く働くことができる環境が整っています。私自身、ゴルフを始めた事をきっかけに、社内だけでなくお客様とも一緒にさせていただき、仕事だけでは持つことができない繋がりもでき充実感を覚えています。 営業本部営業部 廣瀬 真由美 さん



主な取組み

1. 女性いきいきライフ推進活動の展開

時間短縮勤務は小学校6年生3月末まで、本人希望で1日3時間まで利用可能です。定年退職まで在籍すれば、産休、育休期間の1/2を勤続年数に加算して退職金を計算し、時短分の控除もなし。男性の育児休暇も大歓迎で、ママやパパの頑張り社内報でPRしています。婦人科検診は30歳以上全員受診、全検診全額会社負担で定時内受診を実施しています。

女性が積極的に活躍できる企業風土の定着



安心生活株式会社

企業情報

社名／名古屋市中村区葵3丁目14番3号
電話／052-508-8069
URL／http://www.a-seikatsu.jp/
業種／介護施設
創業／2010年3月
従業員数／112名
従業員男女比／30％：70％



理念 方針

「医療、介護、保育、住まいを通して世の中に安心な生活をとどけます」

利用者さまの尊厳を第一に考え、機能の維持・苦痛の緩和・癒しの提供を大切に、利用者さまとご家族の暮らしと健康を守ります。理念と価値観でつながる社員をパートナーとして信頼し、社員がフェアな評価のもとで成長し、社会と家族での責任を果たし、誇りをもって働き続けられる環境を作ります。また、提供する医療・介護の水準を高め、業界の価値向上に貢献します。

女性が活躍することによる効果

弊社は女性7割の職場です。子育てしながらでも働き続ける事は簡単な事ではありませんが会社や周りのサポートがあってこそ働き続ける事ができると思います。仕事だけではなくプライベートも充実しながら働いている女性がたくさんいる事は男性職員にとっても効果があり男性職員の育児に対する理解、協力も得やすくなりました。その結果、男性職員の育休率もアップしています。女性が活躍することは会社全体を動かす活力になり職員にとっても仕事への情熱につながっています。



主な取組み

1. 時差通勤や短時間正社員制度・フレックスタイム

時差通勤やフレックスタイムなどの導入によるサポートのほか、産休後に安心して職場復帰できるように事業所内に託児所を設置しているため産休後の職場復帰率も100%となっています。託児所によって同僚の子育て支援への理解が深まり、お互いを助け合う風土が自然と生まれています。勿論、女性だけではなく男性社員に対しても育休取得などがとりやすい環境になっています。

2. 子育て世代への手当などを整備、経済的自立のための支援

子育て世代への手当重点化を取り組みました。進級支度金、入学祝金、学費助成手当、クリスマス手当、出産祝金、結婚祝金、離婚見舞金などを整備しました。職員からの評価はとて高く会社としても支援を続けていきたいと思っています。

女性社員から



ワーキングマザーの大変なところ、それは子どもの年はずっと同じではないところだと思います。私は現在小学校の子どもが3人いますが、一番大変だったのは保育園から小学校1年生になるときでした。保育園は遅くまで預かってくれますが小学校の場合、トワイライトは18時には迎えに行かなくてはいけない。学童は遅くまで預かってくれるけど金額が高い。悩みは勤務時間です。勤務時間が変わると他スタッフに迷惑がかかってしまう。そんな時、誰も嫌な顔一つせずに勤務時間を希望通りに調整してくれました。本当に助かりました。私の職場は上司がシングルマザーなのもあり子どものトラブルがあっても必ず子ども優先に考えて下さいます。それが会社全体の風土になっており、働く女性、子育てママにとって働きやすい職場だと思います。

介護職 小林 可奈 さん



たくさんの企業が女性の活躍推進企業に認定・認証されています 名古屋市女性の活躍推進認定・認証企業

(株)アイエスエフネット	(株)ジェネラス	国立大学法人 名古屋大学
あいおいニッセイ同和損害保険(株)	生活協同組合コープあいち	西尾信用金庫
アイカ工業(株)	積水ハウス(株)	日本ガイシ(株)
(株)愛知銀行	損害保険ジャパン日本興亜(株)	(株)日本政策金融公庫
(株)アドバ	第一生命保険(株)	日本特殊陶業(株)
アビームシステムズ(株)	ダイスイ設備(株)	(株)ノリタケカンパニーリミテド
アルプススチール(株)	大和証券(株)	(株)パナソニック
(株)アルペン	大和リース(株)	ブラザー工業(株)
安心生活(株)	(株)中京銀行	碧海信用金庫
イオンリテール(株)	(株)中日新聞社	(株)マイ、ビジネスサービス
(株)ウェーブジャパン	中部テレコミュニケーション(株)	ミノサービス(株)
エイバックス(株)	中部電力(株)	三井化学(株)
(株)エステム	(株)電通名鉄コミュニケーションズ	三井住友海上あいおい生命保険(株)
(株)エスワイシステム	テンプスタッフ(株)	三井住友海上火災保険(株)
(株)大垣共立銀行	東海東京証券(株)	(株)三菱東京UFJ銀行
(株)オークローンマーケティング	東京海上日動火災保険(株)	名糖産業(株)
岡谷鋼機(株)	(株)トーエネック	社会保険労務士法人名南経営
春日井製菓(株)	(株)トヨタコミュニケーションシステム	(株)山田商会
学校法人河合塾	豊田通商(株)	(株)リクルートマーケティングパートナーズ
(株)河合電器製作所	トヨタファイナンス(株)	リゾートトラスト(株)
(株)CURUCURU	(株)名古屋銀行	リンナイ(株)
(株)京都銀行	国立大学法人 名古屋工業大学	最優秀企業 優秀企業 認証企業
桂新堂(株)	社会福祉法人 名古屋市社会福祉協議会	
三協(株)	社会福祉法人名古屋市身体障害者福祉連合会	
(株)ジェイアール東海高島屋	公立大学法人 名古屋市立大学	

平成29年1月26日現在

女性の活躍推進認定・認証企業ってなに？▶▶▶



みなさんも応募してみませんか？

名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度

女性がいきいきと活躍できるような取組みをしている企業を認定します。また認定企業のうち、優れた取組みをしている企業を表彰します。活躍している女性従業員も表彰します。

メリット

- 認定証と認定プレートを交付します。
- 認定マークを名刺や印刷物などに表示できます。
- 名古屋市公式ウェブサイトなどで広く公表します。
- 市主催就職セミナーなどで紹介します。
- 市内の大学へPRを行います。



名古屋市女性の活躍推進企業認定マーク

対象

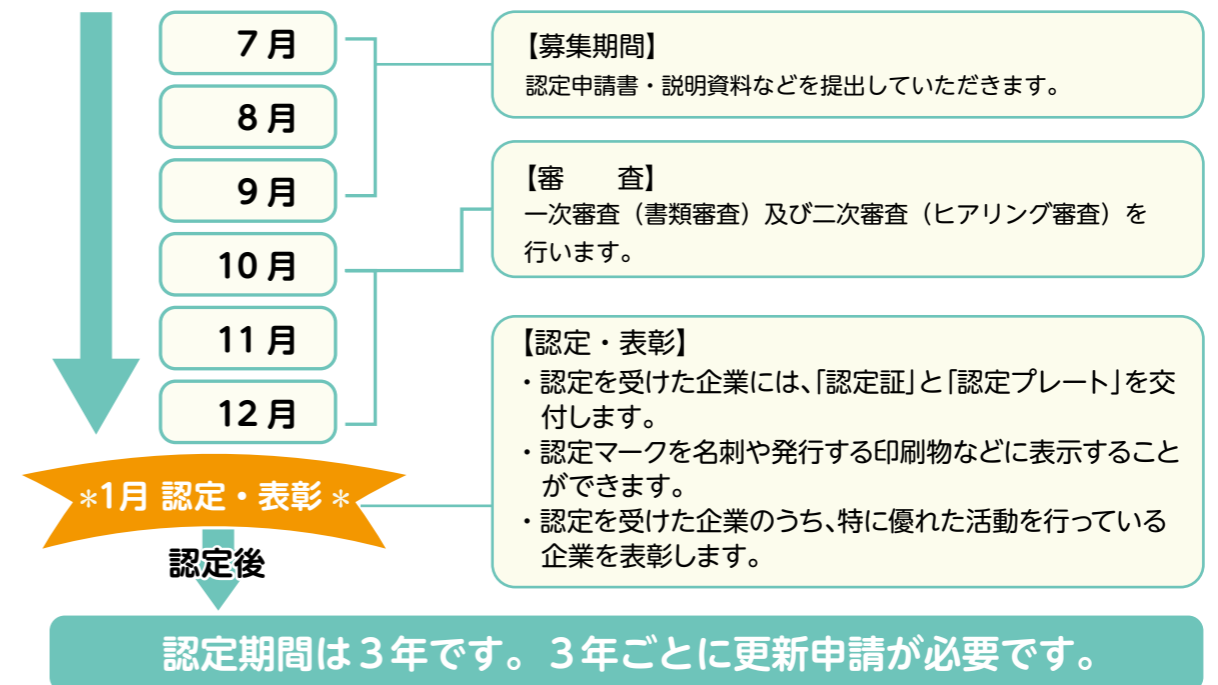
企業部門

名古屋市内に事業所がある企業等。企業等には公益法人、NPO法人、個人商店なども含みます。

従業員部門

管理職としてロールモデルとなっている女性。今まで女性が配属されてこなかった分野で働き、職域拡大の先駆者となっている女性。

申請から認定までの流れ



中小企業向けの取組みやすい「認証部門」もごさいます！▶▶▶



女性の活躍推進に取り組む中小企業を対象とした 「認証部門」もごさいます！

女性の活躍推進に取り組んでいる中小企業の皆さん、また今後取り組んでいこうという中小企業の皆さんを対象とした「認証部門」を平成28年7月から新たにスタートさせました。この「認証」は、評価項目も少なく書類審査のみで、申請しやすくなっています。これを機会に女性の活躍推進に取り組んでみませんか？



名古屋市女性の活躍推進
中小企業認証（認証年度）

認証を
受けるとこんな
メリットが

- 認証書を交付します。
- 認証マークを使用することができ、女性が活躍する企業であることをPRできます！
- 名古屋市公式ウェブサイトで広く公表します。
- 市主催就職セミナーなどで紹介します。
- 市内の大学へPRを行います。

概要

- 対象**
 - ▶常時雇用する従業員が300人以下であること
※正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなど名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます
 - 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
 - ▶事業所の所在地が名古屋市内にあること
※本店、支店、営業所を問いません
- 申請期間** 通年（随時、申請してください）
- 審査方法** 書類審査（提出された書類について問い合わせる場合があります）
- 認証書の交付時期** 原則として、毎月1日から月末に受け付けた申請について、審査の上、翌々月末頃に認証書を交付します。

認証期間 → 5年間（継続を希望する場合は5年ごとに再度申請してください）

評価項目をくわしくご紹介します！▶▶▶



申請書の書き方

名古屋市女性の活躍推進 中小企業認証申請書

評価項目及び配点

項目	実施内容	配点	提出書類	備考
(1) 意識改革				
意識表明・改善	1 会社の意思としてのメッセージが社内に向けてトップから発信されている 例) トップの「女性の活躍推進」に関する方針を掲示、イントラネットに掲載 等	1	・社内報等の写し ・理念 ・方針 等	まずはトップからのメッセージが社内に発信されていることが必須！イクボス宣言（社員の子育てを応援すると幹部職員が宣言する）、女性活躍宣言（女性が活躍できるよう取組みを行うことを周知等）を社内に周知しましょう
	2 女性の活躍を推進する体制が作られている 例) 女性の活躍推進責任者の選任、担当部署・プロジェクトチームの設置 等	1	・組織図、社内規定 ・活動を推進する部署・役職がわかるもの 等	
	3 セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している 例) 社内規定の制定、社員研修の実施、啓発ポスターの掲示 等	1	・セクハラ防止規定や研修内容のわかるもの ・社内報や回覧文書、掲示物 等	セクハラ防止規定を作る セクハラ防止研修を行う セクハラ防止のポスター等を掲示するなどに取り組みしましょう
(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進				
働きやすい職場環境	4 業務の効率化や長時間労働の是正をしている 例) ノー残業デーの設定、柔軟な雇用形態の実施 等	1	・取組内容のわかるもの 等	名古屋市の調査では男性も女性も「仕事と生活はほぼ半々」のバランスを望んでいます。ノー残業デーの実施、短時間勤務の実施などに取組みましょう
	5 育児休業制度や介護休業制度を始めとしたワーク・ライフ・バランスに関連した制度を社内で広く周知している、または、過去5年以内に取得事例がある 例) WLBに関する制度をポスター掲示、育児等の制度をイントラネットに掲載 等	1	・社内報、回覧文書、掲示物 ・過去5年以内の事例 等	名古屋市の調査では、「育児休業や介護休業などの制度はない」と答えた人が半数近くいます。社内へしっかり周知していただき、取りやすい環境づくりをしましょう
(3) 女性の活躍促進				
採用・職域拡大、管理職登用	6 女性の採用拡大に計画的に取り組んでいる 例) 新卒採用資料に活躍する女性社員を紹介ホームページに活躍する女性社員を紹介 等	1	・募集資料 ・取組内容のわかるもの 等	女性活躍推進のためには、採用拡大も大切です。総合職・一般職の区分を設けない、活躍している女性社員の姿をPRするなどしましょう
	7 女性が事実上満たしにくい採用条件を見直した（または、そのような条件がない） 例) 営業職への女性登用、身長・体力などの要件を無くした男性しかいなかった職域に女性を登用した（女性が少ない職域に女性を増やした） 等	1	・募集資料 等	女性は事務、男性は営業や製造などと性別で職域を決めていませんか？性別にかかわらず個性と能力を発揮できるように本人の希望を聞き、活躍できる職域を増やしましょう
	8 個人の能力に応じて非正規（パート・アルバイト・登録スタッフ等）から正規雇用になる制度がある、または、過去5年以内に事例がある 例) パートから一般職、さらに総合職へ登用した 等	1	・社内規程 ・過去5年以内の事例 等	階層別の研修、昇格に向けた研修等男女ともに受講の機会を設けていますか？
	9 男女ともに継続的な教育の機会が確保されている 例) 研修の機会を平等に提供している 等	1	・取組内容のわかるもの 等	
10 過去5年間に女性の管理職比率が増えている（または10%以上いる） 例) 年数・年齢・性別に関係なく管理職登用を行っている 等	1	・内容のわかるもの 等	多様な人材の能力を活用し、多様な視点、新たな発想を取り入れることは、活力ある企業活動につながります。方針決定過程へ女性が参画することが重要です。	
(4) その他				
計画	11 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、従業員に周知、外部に公表、労働局に届けている	4	・一般事業主行動計画策定届の写し（労働局の印のあるものの写し） 等	中小企業等は、一般事業主行動計画を愛知労働局に提出していただく、4点獲得！あと6点あると申請いただけます！
合計点			←必須項目を含み10点以上あることが認証の基準となります	

認定・認証企業をPRします！▶▶▶



名古屋市は 認定・認証企業を応援します！

平成 28 年度に名古屋市が女性の活躍推進認定企業を PR した取り組みをご紹介します。
今後も認定・認証企業の皆さまと連携し、女性の活躍を推進してまいります。

女性の活躍推進キックオフイベント(平成28年6月24日)

経済評論家の勝間和代氏による講演のほか、「女性の活躍推進表彰企業」4社によるパネルディスカッションを実施。

参加企業 アイカ工業(株)②優秀賞、安心生活(株)②優秀賞、トヨタファイナンス(株)②優秀賞、三井住友海上火災保険(株)②優秀賞



広報なごや 8月号1面への掲載

「女性の活躍推進表彰企業」で活躍する女性3名と河村市長による対談を実施し、広報なごや8月号に掲載。



参加企業 アイカ工業(株)②優秀賞、安心生活(株)②優秀賞、三井住友海上火災保険(株)②優秀賞

女性の活躍推進認定・表彰企業による 女性活躍のための交流会(平成28年8月24日)

名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業と大学関係者、行政の代表が一同に介して意見交換を実施。その内容は日経ウーマンや日本経済新聞、中日新聞に掲載。



参加企業 アイカ工業(株)②優秀賞、アビームシステムズ(株)②認定、安心生活(株)②優秀賞、生活協同組合コープあいち②優秀賞、第一生命保険(株)②優秀賞、(株)中日新聞社②認定、東海東京証券(株)②優秀賞、三井住友海上火災保険(株)②優秀賞、リゾートトラスト(株)②優秀賞

女性の活躍推進企業認定・表彰式(平成29年1月26日)

平成 28 年度の女性の活躍推進認定企業を決定し、子育て支援認定企業と合同で認定・表彰式を開催。



参加企業 大和リース(株)②最優秀賞、(株)アルペン②優秀賞、テンパススタッフ(株)②個人表彰、岡谷鋼機(株)②認定、柱新堂(株)②認定、(株)トーエネック②認定、(株)ノリタケカンパニーリミテド②認定、(株)マイ・ビジネスサービス②認定



ぜひご利用ください！

名古屋市の支援制度、支援窓口等のご案内

女性の活躍推進、子育て支援、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業等を応援します。

区分	主な内容	対象企業等	メリット等	担当局・課	
表彰・認定・認証	子育て支援企業認定・表彰制度 (募集 毎年7~9月)	名古屋市内に事業所がある企業等 (公益財団法人、NPO法人、個人商店なども含む)	・認定証・認定プレートの交付 ・市HPで紹介 ・名古屋市の入札・契約における優遇措置等	子ども青少年局 子ども未来課 (052)972-3081	
	ワーク・ライフ・バランス推進企業 認証制度	名古屋市内に事業所がある企業等 (公益法人、NPO法人、個人商店なども含む)	・認証書の交付 ・市HPで紹介 ・求人情報のPR等	市民経済局 産業労働課 (052)972-3146	
登録	親学推進協力 企業制度 (募集 随時)	名古屋市内に所在する企業又は団体	・市HPで紹介 ・家庭教育啓発資料の配布 ・講座等への講師無料派遣等	教育委員会 生涯学習課 (052)972-3253	
派遣	企業向け イーブルなごや 出張講座	女性も男性も働きやすい職場環境・風土の改善のための研修を開催する場合に講師を派遣します。 ・女性の活躍推進に関するもの ・ワーク・ライフ・バランス、セクシュアルハラスメント防止、パワーハラスメント防止などに関するもの	・市内に事業所がある主に中小企業等(企業、地域団体)を対象(年4企業) ・従業員を対象とした講演会や研修・会合などで5人以上が参加し、平成30年3月31日までに開催される行事が対象 ・政治・宗教・営利目的を除く	イーブルなごや (052)331-5288 ※会場はご用意ください。	
	専門家派遣事業	創業期の経営課題や、新事業、経営革新に取り組む上での経営課題の解決のため、経験豊富な専門家を派遣します。	名古屋市内に事業所がある中小企業の方や名古屋市内で創業予定の方で、窓口相談の結果、専門家派遣でお役に立てると見込まれる方	・費用無料 (派遣回数4回まで)	名古屋市新事業 支援センター (052)735-0808
相談	女性向け 経営アドバイザー による相談	創業を目指す女性や新事業や経営改善に取り組む女性経営者等を対象に、窓口相談や訪問相談等による支援を行います。	名古屋市における創業を検討している女性や名古屋市内に事業所がある中小企業の女性経営者等	・相談無料 (窓口相談は事前予約制)	名古屋市新事業 支援センター (052)735-0808
職業紹介	無料職業紹介事業	市内企業からいただいた求人情報を、センターの求職者に提供。経験豊富なキャリアカウンセラーが、求職者の適正を把握した上で、求人ニーズにマッチした人材を企業に紹介します。		なごやジョブ サポートセンター (052)733-2111	
働き方改革	働き方改革 推進事業	ワーク・ライフ・バランスに関する演習など企業の理解を深める勉強会を開催します。また、専門家(中小企業診断士、社会保険労務士等)を派遣し、企業の就労環境の整備に向けた助言・指導を行います。	名古屋市内に事業所がある企業等 (公益法人、NPO法人、個人商店なども含む)	・費用無料	市民経済局 産業労働課 (052)972-3146

名古屋市はさまざまな支援制度を用意しています！▶

最後に、女性の活躍・ワーク・ライフ・バランスを推進する「名古屋モデル」のお知らせ▶



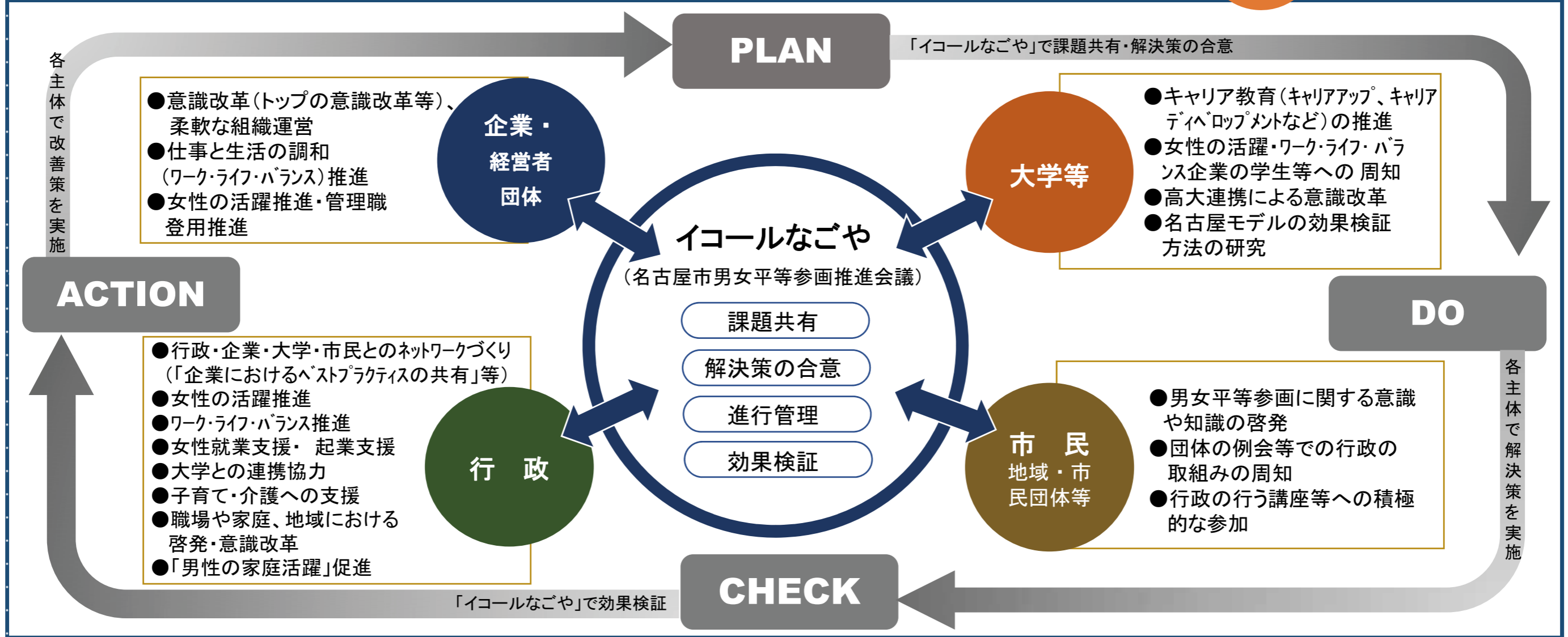
名古屋市は行政・企業・大学等が連携する「名古屋モデル」を構築し、女性の活躍・ワーク・ライフ・バランスを推進してまいります

《個人、企業、社会の幸福度を上げる》

名古屋における女性の活躍・ワーク・ライフ・バランスの実現

名古屋モデル

- ①「イコールなごや」で行政・企業・大学・市民等が課題を共有し、その解決策について合意する
- ②各主体が連携し、各々が果たすべき役割に取り組む
- ③「イコールなごや」で、各主体による取組みの進行管理・効果検証を行い、取組みの改善につなげる



課題：意識改革、長時間労働、社内環境の整備、人材不足、女性管理職の登用比率、若い女性の関東圏への転出超過、保育・介護システムの整備・・・

お問い合わせ先

名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

☎ 052-972-2234

☎ 052-972-4112

✉ a2233@somu.city.nagoya.lg.jp