

会社が活きる女性力

～女性活躍推進ハンドブック～

女性の活躍＝企業活性＝地域発展



LET'S BEGIN POSITIVE ACTION!
FROM YAMAGUCHI

女性の採用・職域の拡大

- モチベーションアップ
- 女性の観点からの商品開発

↓
売上の向上やヒット商品
など直接的な効果に！

女性管理職の増加

女性ならではの優れた観察眼
での発想や気配り、女性同士の
相談のしやすさの改善など

↓
チームワークもUP！

出産や育児と仕事の両立

会社にとって実はとてもプラス！

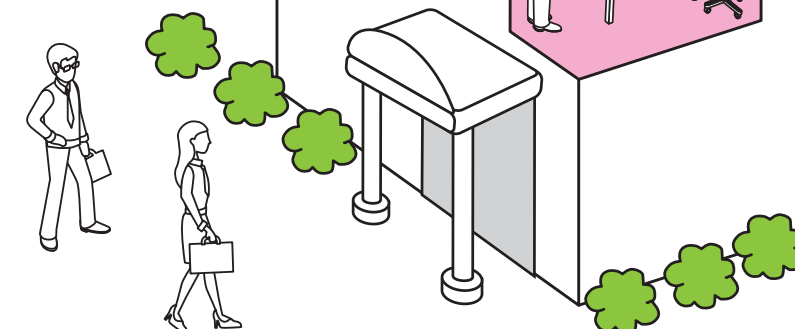
退職よりも
コスト負担が小さい

蓄積してきた
知識や経験の
保護、活用の拡大

働きやすい環境づくりのPR

女性も男性も働きやすい環境づ
くりは、就職希望者へのイメー
ジアップにもつながります

↓
優秀な人材の確保





はじめに

少子高齢化が進む本県において、地域の活力源である強い産業づくりや、介護・医療など新たな成長分野を支える人材の確保はもとより、女性をはじめ、県民誰もがはつらつと暮らせる「活力みなぎる山口県」の実現のために、女性の活躍を促進することは、極めて重要な課題となっています。

このため、本県では、新たな県政運営の指針となります「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」において、「女性が輝く地域社会の実現」を重点施策として掲げ、今後一層、女性の活躍に向けた取組を加速化していきます。

本ハンドブックは、こうした取組の一環として、企業が「ポジティブ・アクション」に関心を持ち、これから取り組まれる際に役立てていただくことを目的に作成しました。

本ハンドブックを有効に活用し、女性がより一層活躍できる企業づくりにお役立ていただければ幸いです。

最後に、大変お忙しい中、先進事例の取材に御協力いただきました掲載3社の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成27年3月

山口県環境生活部男女共同参画課

目次

01	女性の活躍推進が与える影響・・・・・・・・・・	2
	・女性の活躍を進めることの意義・効果	
	・ポジティブ・アクションとは	
02	具体的な取組方法・・・・・・・・・・	6
	①ポジティブ・アクション推進の体制づくり	
	②現状の分析と問題点の発見	
	③取組計画の作成	
	④取組の実施	
	⑤取組の成果の点検と見直し	
	⑥女性活躍推進の取組をPRしましょう！	
03	先進事例の紹介・・・・・・・・・・	13
04	女性の活躍促進に向けた国、山口県の動き・取組・・・・・・・・	17
	①国の動き・取組	
	②山口県の動き・取組	
05	「やまぐち男女共同参画推進事業者」について・・・・・・・・	21
06	参考資料「山口県の女性活躍促進を取り巻く状況」・・・・・・・・	30

01

POSITIVE ACTION

女性の活躍推進が与える影響

女性の活躍を進めることの意義・効果

意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくりは、企業が多様な社会のニーズに応じて、迅速かつ柔軟に対応し、多様化する市場で競争力を発揮するために重要な戦略です。

企業がポジティブ・アクションの取組を推進していくことにより、これまで目立たなかった業務手順や社内制度の問題点が顕在化していきます。

それらを一つ一つ解決することにより、社内の業務改革が進展して、社内の活性化、社員の定着化などの間接的な効果が表れてきます。

さらに、女性が営業活動や商品開発に積極的に参加することにより、従来とは違ったユーザー目線や柔軟な発想も生まれ、売上の向上やヒット商品の誕生など直接的な効果につながることになります。

ポジティブ・アクションとは

企業によっては、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった男女間の格差が生じていることがあります。

「ポジティブ・アクション」とは、このような男女間の格差解消を目指して、個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクションに取り組む

女性の採用拡大・職域拡大、
管理職増加

社員のモチベーションUP

多様なニーズに対応した商品の開発

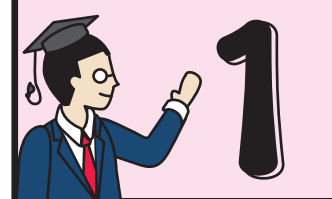
女性の勤続年数の伸長

採用と教育のコスト削減

女性も男性も働きやすい
職場づくりに取り組んで
いることをPR

優秀な人材の確保

\\ 企業経営にプラス効果! //

女性の活躍推進を
取り組むメリット女性のアイデアを取り入れた
商品開発により業績アップ！

女性の意見を取り入れた商品開発が重要

女性の採用拡大・職域拡大・管理職の増加は重要

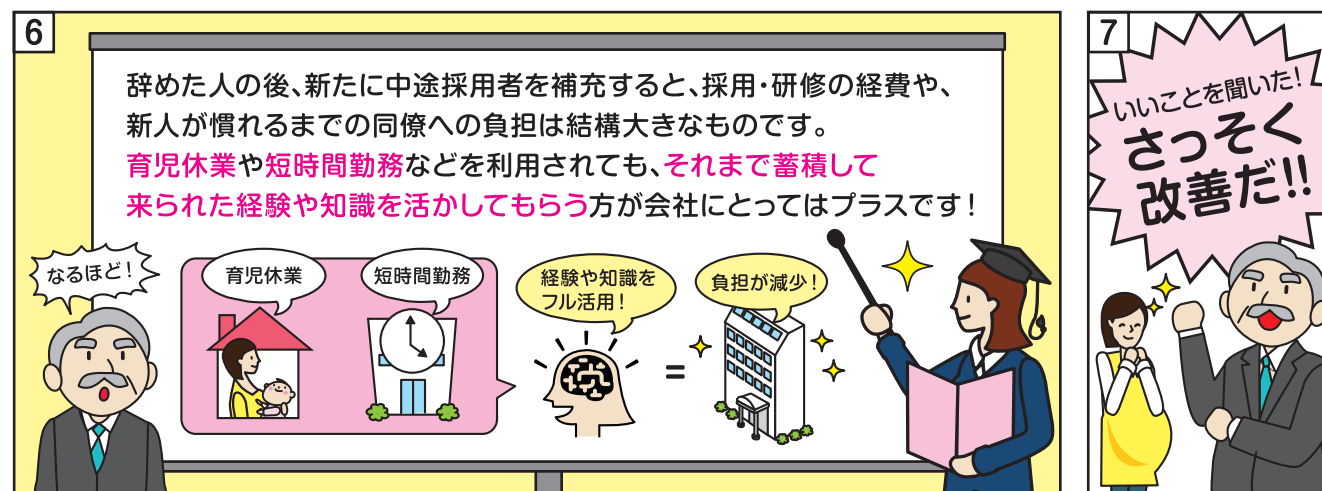


女性の活躍推進を
取り組むメリット



女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職した場合より企業のコスト負担は小さい

女性の継続就業、職場環境・風土の改善が重要

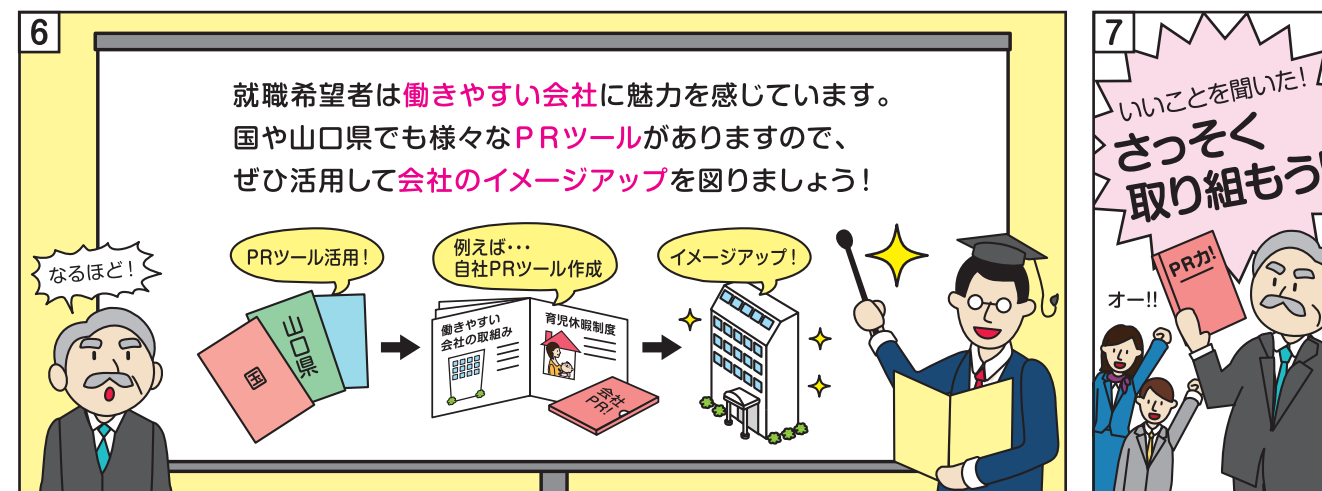


女性の活躍推進を
取り組むメリット



女性も男性も働きやすい環境づくりに取り組んでいることをPRすることで企業のイメージアップ、優秀な人材確保!

働きやすい環境の積極的なPRが重要



02
POSITIVE ACTION

具体的な取組方法

① ポジティブ・アクション推進の体制づくり

経営トップの理解

企業トップの方針で、ポジティブ・アクションに取り組み始めた企業が多く見られます。

ポジティブ・アクション成功の鍵は、経営者の決断にあります。女性が十分に能力を発揮し、活躍できる取組が経営戦略の一つになるという認識を持つことが重要です。



社内プロジェクトチームの編成

ポジティブ・アクションを計画的・効果的に進めるためには、社内に部門横断のプロジェクトチームを編成して取り組むことが重要です。例えば、幹部職員、管理職、女性社員を各部門から選抜し、総務部や人事課が事務局をして運営をサポートするよう工夫するとよいでしょう。

社内プロジェクトチーム編成による効果

効果①

階層、部門を超えて、話し合うことで、これまで気付かなかった新たな発見やコミュニケーションの場となる。

効果②

社内への周知効果がある。



② 現状の分析と問題点の発見

女性社員が現在どのように活躍しているかを客観的に把握し、男女間の格差がある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションを進める上で、まず必要となります。

主な現状分析の項目と課題

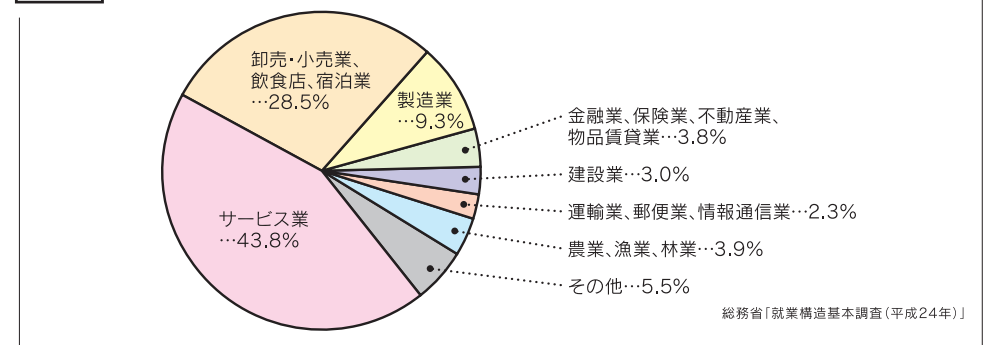
① 女性の採用拡大

男女別・年齢別・職種別の従業員構成について把握していますか。
選考方法は女性に不利なものになっていませんか。

② 女性の職域拡大

女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握していますか。
新たな職種を目指す社員に対する支援をしていますか。

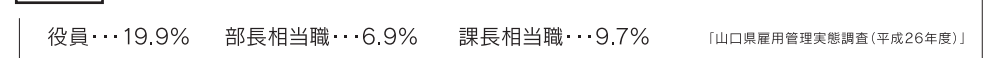
参考 産業別女性雇用者の割合（山口県）



③ 女性管理職の増加

昇進・昇格条件は女性に不利なものになっていませんか。
管理職を目指す女性のサポート体制は整っていますか。

参考 女性の管理職への登用状況（山口県）



④ 女性の勤続年数の伸長

仕事と家庭を両立させる取組を充実していますか。

参考 平均勤続年数（山口県）



⑤ 職場環境・風土の改善

社内の性別役割分担意識の解消につなげる取組をしていますか。

② 現状の分析と問題点の発見

現状把握の方法

① 社員の声を聴く

社内の現状について、女性社員や管理職の意見・現状の声を把握することが重要です。方法としては、以下の方法がありますので、自社の状況に応じて選択してください。

女性社員や管理職の意見・声を聞く方法

○アンケート調査 ○自己申告 ○個別ヒアリング ○グループディスカッション など

特に、アンケート調査については、企業の取組の姿勢を社員に周知する効果もあり、社内における意識改革のきっかけづくりになります。

② 国の診断サイトを
活用する

「自社の状況を詳しく確認したい!」
そのような場合、国において、各種診断サイトが設置されておりますので、ぜひご活用ください。

厚生労働省
ポジティブ・アクション
情報ポータルサイト

このサイトには、全国の様々な企業の取組が分かる「ポジティブ・アクション応援サイト」、他の企業の取組と比較できる「女性の活躍推進状況診断」、自社の男女間格差や課題を把握できる「見える化支援ツール」など、企業が女性の活躍を進める際に有用な情報が掲載されています。

アクセスURL
<https://www.positiveaction.jp/>



③ 取組計画の作成

取組目標に従って、具体的な取組策を検討し、取組計画を作成してみましょう。作成にあたっては、「④取組の実施」(10~11ページ)や「先進事例の紹介」(13~16ページ)を参考にしてください。



ポジティブ・アクション実施計画 <作成例>

計画期間	平成〇〇年度～〇〇年度(〇年間)
当社の現状	当社の業績は景気の影響により低迷しており、業績アップのためには女性の意見を積極的に取り入れる必要があるが、当社には女性管理職が〇名しかいない。
取組目標	女性管理職の増加(平成〇〇年までに3名増加) 女性の職域拡大
これまでの取組	社員アンケートの実施 自己申告制度の導入
具体的な取組策と 実施年度	プロジェクトチーム設置 昇進、昇格制度の見直し 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 職種による配置を見直し、女性のいない部署をなくす
実施体制 取組スケジュール	〇〇年〇月 プロジェクトチーム設置 〇〇年〇月 現状分析、問題点の把握、取組目標の設定 〇〇年〇月 取組策、取組計画の作成、決定
必要経費	〇〇年度 教育訓練費(10万円) 〇〇年度 外部研修参加費(20万円)

④ 取組の実施

① 女性の採用拡大

選考方法の改善

- 能力に基づいた公正な採用選考が行われるよう、男女同一の選考基準を設けるなど、選考基準の見直しを行う。
- 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施や採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保するなど、面接・選考体制の見直しを行う。



女性の応募の促進

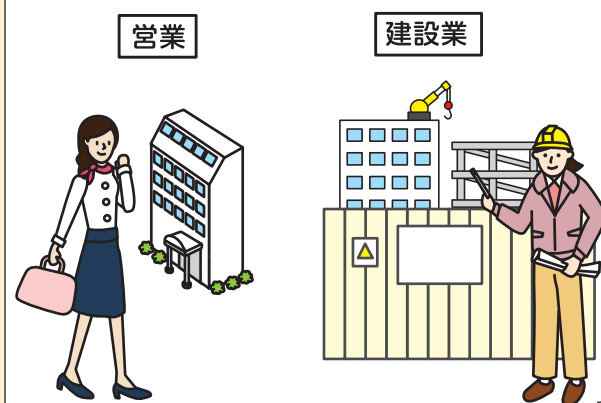
- 会社案内で社内で活躍している女性を積極的にPR。
- 求人先に女性の多い学校、学科などを含める。
- 女性の少ない職種では女性の優先採用を行う。
- 女性求職者を対象とした職場見学会を実施する。



② 女性の職域拡大

職種による配置の見直し

- どの職種・部門にもバランスよく男女を配置する。
- 一つの部署に複数の女性を配置する。
- 自己申告制度、社内公募制度などを導入する。



新たな職種を目指す社員に対する支援

- 新たな職域を目指す者に対し、知識・スキルの習得を支援する。
- 女性を部下にした経験の少ない管理職に対する研修を実施する。



③ 女性管理職の増加

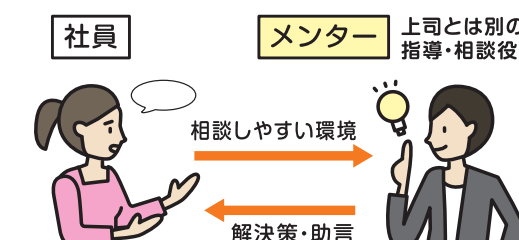
昇進・昇格条件の見直し

- 女性が満たしにくい昇進・昇格条件を見直す。
- 人事評価基準、昇進・昇格基準などを明確にし、労働者全員に周知する。



管理職を目指す女性のサポート体制強化

- 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成する。
- 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。
- ロール・モデルとなる女性の育成や提示を行う。
- メンター制度の導入により、社員が相談しやすい環境を整える。



④ 女性の勤続年数の伸長

仕事と家庭を両立させる取組の充実

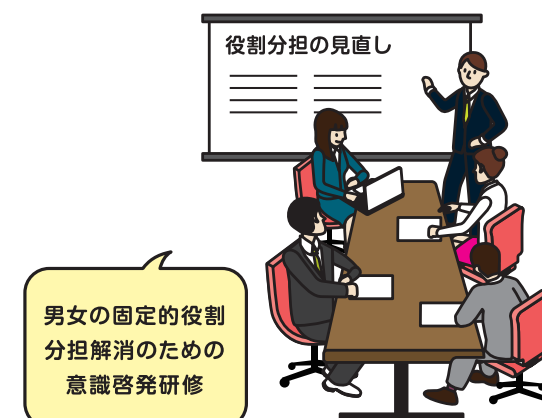
- 適正な労働時間の管理や業務体制の改善を行い、所定外労働を削減する。
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度を導入する。
- 管理者や上司が社員の年次有給休暇の取得を奨励したり、特別休暇制度などを設け、年次有給休暇等の取得を促進する。



⑤ 職場環境・風土の改善

社内の性別役割分担意識の解消に向けた取組

- 男女の固定的役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施する。
- セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を行う。



⑤ 取組成果の点検と見直し

取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要に応じて計画を見直すことも重要です。

⑥ 女性活躍推進の取組をPRしましょう！

女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

山口県 やまぐち男女共同参画推進事業者



「やまぐち男女共同参画推進事業者」になるためには？
↓
21ページをチェック！

県では、男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組む事業者や団体などを「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証し、その活動を支援しています。

ホームページをチェック！

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12800/index/>

県が認証している事業者数(平成27年1月現在)
「389事業者を認証」

内閣府 女性の活躍『見える化』サイト



内閣府男女共同参画局では、男女共同参画推進に係る様々な情報のほか、上場企業の女性の活躍の現状を投資家や消費者、就活中の学生等から「見える」よう、女性の活躍「見える化」サイトで公開しています。

ホームページをチェック！

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

公表している企業数(平成26年12月現在)
「上場企業 3,552社中1,232社(34.7%)が公表」

山口県 やまぐち子育て応援企業宣言制度

県では、男女がともに働きながら安心して子どもを生み育てることができる雇用環境づくりに取り組む企業を奨励・支援し、その取組を広く紹介するため、一般事業主行動計画の取組を宣言(公表)する企業の届出制度(「やまぐち子育て応援企業」宣言制度)を実施しています。

ホームページをチェック！

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/index/>

やまぐち子育て応援企業数(平成27年2月末現在)
「698社」

厚生労働省 女性の活躍推進宣言コーナー



厚生労働省では、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーを掲載しています。

ホームページをチェック！

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

宣言している企業数(平成27年2月現在)
「1,416社が宣言」

03

POSITIVE ACTION

先進事例の紹介

率先して女性活躍推進に取り組んでいる企業をご紹介します。

意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくりは、企業が多様な社会のニーズに応えて、迅速かつ柔軟に対応し、多様化する市場で競争力を発揮するために重要な戦略です。

企業がポジティブ・アクションの取組を推進していくことにより、これまで目立たなかった業務手順や社内制度の問題点が顕在化していきます。



Forward case

introduction

CASE 01



株式会社 カシワバラ・コーポレーション

女性社員からの声を拾い上げ、トップダウンで解決を模索。社内外での女性活用に関する意識・体制の改善・改革が企業力アップとともに、お客様の満足、社員のやる気にもつながっています。

CASE 02



株式会社 西京銀行

一般のお客様が対象となる資産運用や住宅ローンを扱う部門の長として活躍する場を設けるなど、女性目線での仕事やキャリアに対する考え方を理解し、定年まで働き続けられる体制づくりに取り組んでいます。

CASE 03



株式会社 丸久

社長自らが「女性の活躍推進」をメッセージとして直接発信。子育て中の労働環境改善や、女性の役職登用制度導入等の具体策を打出すことで、社員間の認知度、理解度の向上にも力を入れています。

株式会社 カシワバラ・コーポレーション

従業員数/男性:487名、女性:117名

岩国市で誕生して66年。全国展開中のプラント設備塗装・メンテナンスに加え、関東・関西・九州の都市圏を中心に、ビル・マンションの大規模修繕を展開するリノベーションカンパニー。

男性中心の業界において、トライアンドエラーを繰り返し成長中。

Q 取り組むきっかけや背景となったことは？

住宅リフォームやマンション大規模修繕工事は女性のお客様が多く、かゆいところに手の届くご提案や工事に於ける細かい配慮など、女性ならではの感性が必要とされたことです。女性客からは安心感があると評判です。

Q 女性推進に係る取り組みの内容や成果は？

組織的な問題や女性活用に関する意識改革の多くは、社長親展の自己申告書制度を通じて女性側が発信することにより、トップダウンで解決してきました。ここ数年は、女性の人事担当者が採用時、入社時、その後の研修等において問題を早期に把握し、改善する体制を整えています。

取り組みの効果

10年かけて、女性の新卒採用5年以内離職率を77%から25%に改善しました。(男・女全体では16%)

経営戦略室 人事グループ
グループリーダー 大田 裕子さん輝く女性の
独占インタビュー

仕事の成果が別の“人”から返ってくることの喜びを日々感じています。

やりがいを持って仕事を続けるための心構え

私には同期入社の女性社員が4名おり、所属や仕事内容は異なりますが、互いに励まし合い、刺激しあう貴重な存在になっています。これから入社する新入社員たちにも「一生の仲間を作って欲しい」という思いで採用活動を行っています。採用担当になって3年、この間に私自身結婚し、「仕事と家庭の両立」の厳しさを実感しています。この経験を女性社員の環境改善に役立てたいと思っています。

仕事のやりがいや苦労など

カシワバラはまだまだ発展途上の会社です。今後の成長は私も含めすべての社員の働きにかかっています。そんな当社にとって最大の投資が採用であり、教育です。会社の将来を左右する仕事に誇りとやりがいを感じる一方で、責任の重さも感じています。そのため、長期間にわたる新入社員研修中は、食事も忘れるくらい没頭してしまい、気がついたら体重がかなり落ちていました。(笑)

経営戦略室 人事グループ
採用担当 賀地 友望さん女性の活躍推進に
おいて今後の課題

一般に女性は昇進意欲が低いといわれていますが、当社においても同様のことが言えると思います。精神的、物理的な負担が重くなるという不安の方が大きいからでしょう。その不安を解消する体制づくり、引け目を感じることなく自由に選べる環境づくりへの意識改革が必要です。

株式会社 西京銀行

従業員数/男性:473名、女性:494名

女性管理職数/36名

「あなたのあしたに -ACT FOR YOU-」をモットーに、地域の銀行だからできること、地域の銀行にしかできない取り組みに挑戦し続ける地域密着型の銀行です。

輝く女性の
独占インタビュー苦しいだけじゃない、
その何倍もの「喜び」を味わって欲しいQ 女性活躍推進に取り組んだきっかけや
背景となったことを教えてください

キャリアの意識を芽生えさせてくれた先輩との出会い、総合職としての実績、結婚、育児等、環境の変化に合わせた職域転向など、一般職女性の最高管理者としての、私自身の経験を役立てたいと思ったからです。

Q 女性活躍推進に係る取り組みの内容や成果は？

平成26年4月に女性活躍委員会を発足し、女性が定年まで働き続けることができる環境づくりをめざし、キャリア形成を図る上での課題の抽出と解決策を検討。経営陣への提言を通じて女性が活躍できる風土づくりや職場環境の見直しを行っています。

本店営業部 周南マナープラザ長(上席主査)
長峯 光子さん取り組みの
効果

女性活躍委員会の呼びかけで地域行事に参加するなど、女性間の交流が活発になり、意識が変化しています。



女性活躍委員会メンバー

やりがいを持って仕事を続けるための心構え

部署が変わり、仕事が変わるたびに苦しかったですよ。子供を理由に甘えるわけにはいかないという気持ちもあり、辛いことも多々ありました。それでも最終的にはお客さまに喜んでもらえることが何よりのやりがい、達成感につながっています。ただ、いつも全力で走り続けていては息切れしてしまいます。仕事に対する「義務」を果たした上で、「権利」を主張する、そのバランスが大事だと思っています。

仕事のやりがいや苦労など

私が育休から復帰した当時は、長時間の残業や土・日出勤も珍しくありませんでした。不思議なことに繁忙期になると子供が体調を崩すんです。隠していても、何となくわかるようで、後輩社員たちが「あとは私たちに任せて、帰宅してください」と言ってくれた時のことを思い出すと涙がでます。周囲に支えられて、今がある。だからこそ、多くの女性社員が仕事を通じて喜びを味わうためのお手伝いをしたいと思っています。

女性の活躍推進に
おいて今後の課題

女性と一口に言っても、独身者、既婚者、子供のいる人、いない人と様々ですし、正社員、派遣、パートなど立場も異なりますが、当社にとっては皆さん大切な戦力です。立場が違うからこそ、相手の立場になって考えてみる。お客さまに対する気持ちと同様に考えられる意識の醸成が重要だと思います。



株式会社 丸久

従業員数/男性:543名、女性:133名 女性管理職数/3名

「お客様、お取引先様、丸久の三位一体の信頼と融合により地域社会に貢献する」という経営理念のもと、お客様に信頼され愛される企業を目指し、食品スーパーマーケットを中心に関連分野における事業を展開中。

社会の課題として取り組む時期が来た！

Q 取り組むきっかけや背景となったことは？

女性の処遇改善については長年、取り組んで来ましたが、2014年3月に社長による年度方針の目玉として「女性の活躍推進」が発表されたのを機に、社員を巻き込んだ全社的な取り組みに発展しています。

Q 女性活躍推進に係る取り組みの内容や成果は？

まずは女性活躍推進大会を開催して、トップのメッセージを全ての女性社員に直接伝えました。その機会に女性の要望を吸い上げ、子育て中も働きやすい人事制度や公募による女性の役職登用制度を導入し、各社員の望むワーク・ライフ・バランスに合わせて選択できるようにしました。

取り組みの効果

女性からの発信が活発になり、産休・育休をはじめ、制度に対する認知度や理解度も向上してきました。

女性でも十分昇進・昇給の見込める、開けた職場環境に感謝しています。先輩バイヤーからお客様の要望にあった販売について教わり、将来は店長になりたいです。そうした自分のキャリアアップが会社の発展にもつながればうれしいです。

(日配食品バイヤー 河野奈美さん)



人材能力開発部長 兼
女性活躍推進担当
国分辰男さん

輝く女性の
独占インタビュー

存在意義を示すために、女性からの発信も必要

やりがいを持って仕事を続けるための心構え

商品開発は「部門の垣根を越えて良い商品を開発する」目的で1年前に新設された女性3人の部署です。周りの男性社員はとても優しいのですが、逆に“壁”を感じる時があります。以前の上司が女性で、自由に仕事をさせてくれる代わりに悪い時はちゃんと叱ってくれる、メリハリの効いた人でした。そのような環境の方が“成長”や“やりがい”につながると考え、後輩の指導においても実践しています。



商品統括部 商品開発
岡崎麻里さん

商品開発のやりがいや苦労

現在はお総菜を中心に商品開発を行っています。デザート付きのお弁当など女性目線を活かしたオリジナルの商品(MRK09)がその一例です。開発に当たっては、お客様にご満足いただける品質(味つけ、ボリューム)とご購入いただいた上でかつ利益が出せる価格設定のバランスをとることに一番苦労しています。苦労した分お客様の「おいしかった」という声を聞くと、とても励みになります。



商品統括部 商品開発
森重智美さん

女性の活躍推進に
おいて今後の課題

店舗での接客や販売では早朝出勤等、育児中の女性には厳しい環境となるため、ワーク・ライフ・バランスを考えて一時的に契約社員やパート社員に転向し、社員復帰できる制度を新たに設けました。店舗勤務でも正社員のまま働き続けられる環境整備、社員の意識変革の必要性を感じています。

04
POSITIVE ACTION

女性の活躍促進に向けた国、山口県の動き・取組

① 国の動き・取組

平成25年5月に、「若者・女性活躍推進フォーラム」において、女性の活躍促進策に関する提言がなされました。さらに、6月に発表された「日本再興戦略」においても、女性の活躍促進が掲げられています。

また、平成26年6月には、「日本再興戦略」改訂2014-未来への挑戦において、女性の活躍加速化のための新法の制定に向けた検討が開始されました。

さらに、10月には、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を取りまとめられ、様々な状況におかれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくることを目的に、必要な法的措置を含めて速やかに進めていくとされています。

このような国の背景のもと、企業が人材活用の視点で働きやすい環境を整え、女性の活躍を図り、多様な人材を活かすことは、今後の経営戦略としてますます重要なものとなっています。

ポジティブ・アクションについての国の相談機関

山口労働局 雇用均等室 / 〒753-8510 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館5階
TEL:083-995-0390 FAX:083-995-0389

② 山口県の動き・取組

国においては、成長戦略の中核に「女性の活躍促進」を位置づけ取組を進めています。

本県においても、少子・高齢化が進む中、地域を支える人材を確保し、地域の活力を維持・発展させていく上で、女性の活躍を促進する「ポジティブ・アクション」や「ワーク・ライフ・バランス」などの取組を加速化する必要があります。

このため、「山口県男女共同参画推進本部(本部長:知事 本部員:部局長)」に新たに「女性の活躍促進プロジェクト・チーム」を設置し、国の動きにも呼应しながら総合的な取組を進めています。



② 山口県の動き・取組

① 元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン

新たな県政運営の指針であるチャレンジプランにおいて、女性が輝く地域社会の実現を重点施策として取り組むこととしています。



突破プロジェクト11 みんなが活躍できる地域社会の実現プロジェクト

重点施策43：女性が輝く地域社会の実現

チャレンジポイント

女性が仕事と子育て等を両立できる環境づくりや女性の再チャレンジ支援、ポジティブ・アクションの取組支援、女性の活躍に向けた気運醸成等を推進することにより、女性が輝く地域社会を実現します。



働く×輝く女性交流会

施策の方向

■仕事と子育て等の両立に向けた環境づくりの促進

- 仕事と子育て等の両立支援に関する法制度や助成制度等の周知、啓発の強化
- 「やまぐち子育て応援企業宣言」や「やまぐちイクメン応援企業宣言」による企業等が取り組む雇用環境づくりの促進
- 男性の育児休業取得の促進
- 多様なニーズに対応する子育て支援事業の推進

■子育て等でブランクのある女性の再チャレンジの促進

- 子育て女性等の再就職の支援に向けた職業訓練における託児サービスの付加など、職業訓練の受講機会の拡大による職業能力開発の充実
- 可能性に挑戦し、夢を実現したい女性に対する創業支援

■地域における女性の活躍促進

- 交流・人材育成、相談等女性の活躍促進のための拠点施設の機能強化
- ポジティブ・アクションの取組支援の充実
- 農山漁村女性のリーダー育成
- 農山漁村女性企業の育成

■県における女性の活躍推進

- 女性管理職の積極的登用や女性が働きやすい環境づくりの推進
- 県民ニーズに応えるための女性警察官の採用・登用拡大と女性警察職員の子育て支援の推進

② 山口県の動き・取組

② 県の女性活躍促進に関連する主な取組 (平成27年度)

女性の活躍促進を図る施策を総合的に展開し、女性が輝く地域社会の実現を目指します。



みんなで子育て応援推進事業 こども政策課

父親等の積極的な家事・育児への参加を促し、これまで女性が主に担っている家事・育児の負担軽減を図るとともに、女性の活躍促進に向けた気運を醸成するため、「やまぐちイクメン維新」の普及啓発を図ります。



やまぐち子育て・イクメン応援企業サポート事業 労働政策課

子育て・イクメン応援企業の拡大による社会的気運の醸成を通じて、仕事と子育て等の両立支援を推進します。

企業の主体的な取組促進

- 子育て・イクメン応援企業の登録促進
- 子育て・イクメン優良企業及びイクボスの表彰
- 一般事業主行動計画を策定しようとする事業主に対して、計画策定支援アドバイザーを派遣し、行動計画の策定を支援

企業と一体となった気運醸成

- イクボスセミナーの開催
- ロゴ、グッズ、事例集作成によるイクメンの効果的な普及
- 「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)の実現を目指し制度を整備している企業に対し、その具体的な取組を促進するため、出前講座を実施

イクメンパパ子育て応援奨励金の創設

- 男性従業員が1日以上の子育て休業を取得した場合、企業に対し奨励金を支給

対象

イクメン応援企業のうち中小企業

奨励額

1日以上5日未満	50千円
5日以上2週間未満	100千円
2週間以上1ヶ月未満	150千円
1ヶ月以上	200千円



② 山口県の動き・取組

② 県の女性活躍促進に関連する主な取組

子育て女性等の再就職支援事業

労働政策課

子育て等のため長期間職に就いていない女性や母子家庭の母等に対し、職業訓練の実施を通じて就職する上で必要となる能力を開発・向上させることにより働く意欲のある女性等の就職を促進します。

実施主体

山口県

- 事業内容
- ① 託児サービスを付加した委託訓練【拡充】(定員80人)

○ 訓練科目(一般事務・経理事務・医療事務等)

○ 訓練期間(3～9か月)

② 離職者等再就職訓練の定員に母子等枠を設定(定員60人)

○ 訓練科目(一般事務・経理事務・介護実務等)

○ 訓練期間(3～6か月)



輝く女性応援事業

男女共同参画課

女性の多様な働き方を支え、就業継続しやすい環境整備を進めるため、ポジティブ・アクションの促進や女性自身の意識改革の支援、女性団体等の交流の促進に取り組みます。



事業所における
ポジティブ・アクションの推進

- 経営者セミナーの開催
- 男性管理職セミナーの開催

女性自身の意識改革

- 女性就業者セミナーの開催
- 学生交流会の開催

女性団体等による
支援活動の促進

- 団体を対象にした学習会&意見交換会の開催
- 拠点施設を活用した女性団体等の活動支援

女性活躍に向けての気運醸成

- 女性管理職の増加
- 女性の活躍を支える職場・家族の環境づくり

団体の活性化

- 女性の活躍を支える家族・地域の環境づくり

05

POSITIVE ACTION

「やまぐち男女共同参画推進事業者」について

あなたの企業も

「やまぐち男女共同参画推進事業者」

になりませんか？



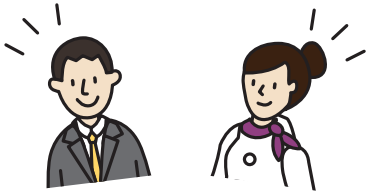
やまぐち男女共同参画推進事業者
シンボルマーク

認証の対象

山口県内に活動拠点を有し、事業活動を行う全ての事業者や団体等が対象となります。

認証の要件

(①、②いずれにも該当すること)



① 男女共同参画に関する次のいずれかの取組を行っていること。

- イ. 仕事と家庭・地域生活の両立支援
- ロ. 男女が共に働きやすい職場環境づくり
- ハ. 女性の能力の活用
- ニ. その他の働く場における男女共同参画の推進

② 法令に違反する重大な事実がないこと。

認証を受けたら？

① 事業者の実情に応じた取組の継続

各事業者それぞれの実情に応じ、トップや管理職のリーダーシップのもと、人事労務担当、一般職員一体となって取組を進めてください。

② 「やまぐち男女共同参画推進事業者」であることを社内外へ周知

認証について社内に周知し、社内の意識向上に役立ててください。また、各事業者のホームページや企業広告・求人広告への掲載等でPRしていただくことにより、男女共同参画に積極的に取り組む事業者として、イメージアップが図れるとともに、人材確保にも繋がることが期待できます。(シンボルマークもご利用いただけます。)



やまぐち男女共同参画推進事業者一覧(平成27年1月現在 389事業者)

市 町 名	事 業 者 等 名	市 町 名	事 業 者 等 名
下 関 市	医療法人愛の会	下 関 市	山口県西部森林組合
	株式会社アカマ印刷		株式会社素敬
	アロー印刷株式会社		株式会社デコス
	イーグル興業株式会社		株式会社遠山
	泉菊印刷株式会社		西中国信用金庫
	株式会社エコビルド		日新運輸工業株式会社
	株式会社エンデバー		株式会社ハートフーズ21
	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 山口県済生会下関総合病院		株式会社ハウズドクター山口
	医療法人其桃会西尾病院		株式会社パネックス下関工場
	共栄安全有限公司		株式会社ひびき精機
	株式会社ケーブルネット下関		株式会社ひまわり
	株式会社コタベ		社会福祉法人朋愛会
	株式会社コミュニティエフエム下関		有限会社ボディーショップ下関
	特定非営利活動法人さくらんぼ		株式会社森芳楽園
	株式会社サンエンタープライズ		株式会社安成工務店
	サンデンケアサービス株式会社		株式会社山口銀行
	サンデン交通株式会社		一般財団法人山口県国際総合センター
	サンデン造園株式会社	宇 部 市	社会福祉法人愛世会 特別養護老人ホームセンチュリー21
	サンデンハウジング株式会社		社会福祉法人アスワン山荘
	山東宏達日本株式会社		宇部工業株式会社
	独立行政法人地域医療機能推進機構下関医療センター		宇部商工会議所
	下関唐戸魚市場株式会社		株式会社宇部情報システム
	下関グランドホテル株式会社		株式会社エイム
	下関三和エンジニアリング株式会社		株式会社木下会計事務所
	社会福祉法人下関市社会福祉協議会		共美工業株式会社
	下関自動車整備協同組合		株式会社ぎじろくセンター
	公益財団法人下関市文化振興財団		三和企業株式会社
	社会福祉法人下関市民生事業助成会		有限会社茂山製鋼原料
	下関商工会議所		照恵工業株式会社
	下関農業協同組合		新光産業株式会社
	下関バッキング株式会社		医療法人聖比留会セントヒル病院
	下関労務管理事務所		医療法人社団泉仁会
	瞬報社写真印刷株式会社		株式会社太陽家具百貨店
	医療法人社団松涛会		高橋産業株式会社
下 関 市	GMOビジネスサポート株式会社		大栄建設株式会社
	J R C S 株式会社		中國電設工業株式会社
	医療法人社団青寿会武久病院		株式会社内藤工業所

県の支援は？



①広報による支援

取組事例集等の作成、ホームページでの紹介、大学・高校やハローワーク等の各種就職支援窓口への情報提供などにより事業者の名称や取組内容等を積極的に広報します。

②活動支援

情報紙等により、男女共同参画に関する様々な情報を提供します。

③入札評価による支援

県の政策入札制度の「別枠指名」の評価項目の一つとして、認証事業者を採用します。(県内に本店若しくは主たる事務所を有する事業者等に限ります。)

建設工事等入札参加資格審査に男女共同参画推進事業者が新たに評価項目として追加されました！(平成27・28年度)

趣旨

建設業の担い手確保の面からも女性の活躍推進が重要な課題であることから、法定計画である「一般事業主行動計画」に比べ、企業規模に関わらず、同一趣旨で比較的取り組みやすい「やまぐち男女共同参画推進事業者の認証」を加対象とすることで女性の能力の活用や活躍推進に資するものです。

対象

従来からの評価項目である「一般事業主行動計画の策定・届出」を行っていないが「やまぐち男女共同参画推進事業者の認証」を受けている者を新たに評価するものです。
(県内建設業、測量、建設コンサルタント等業者で山口県内に事業所を有する者に限ります。)

認証の流れ

募集要項や
申請書様式入手

- 申請書、募集要項等の関係書類は下記の方法で入手できます。
- ・県男女共同参画課に連絡いただければ、郵送または電子メールで送付します。
- ・ホームページからダウンロードできます。<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12800/index/>

申請書提出

- ・本冊子の事例を参考に、あなたの企業の取組をチェックし、申請書を記入してください。
- ・記入方法、該当する取組等、不明な点がございましたら、県男女共同参画課に事前にお尋ねください。
- ・県男女共同参画課まで、郵送又は持参により提出してください。

審査・決定

- ・審査(必要に応じて実地調査)を行い、認証の可否を決定します。
- ・認証事業者には、「やまぐち男女共同参画推進事業者認証書」を交付します。
- ・認証の有効期間は3年間(更新可)で、毎年、取組の実施状況の報告をお願いします。

市 町 名	事 業 者 等 名	市 町 名	事 業 者 等 名
宇部市	株式会社社長門製作所	山口市	生活協同組合コープやまぐち
	日立建設株式会社		シマダ株式会社
	有限会社フォーマックス		医療法人清仁会
	船木鉄道株式会社		医療法人社団青藍会
	社会福祉法人法泉寺保育園		社会福祉法人青藍会
	前田産業株式会社		医療法人清和会
	山口宇部空港ビル株式会社		積水ハウスリフォーム株式会社山口営業所
	山口宇部農業協同組合		全労済山口県本部
	ユーエムジー・エービーエス株式会社		株式会社多々良造園
	株式会社横山歯車		田中金属株式会社
	株式会社ライジング		大和ハウス工業株式会社山口支店・周南支店
山口市	株式会社秋川牧園	大和リース株式会社山口営業所	
	株式会社あんしん福祉会	一般財団法人中国電気保安協会山口支店	
	有限会社あんのメディカル	中国電力株式会社山口支社	
	石山建設株式会社	中電プラント株式会社山口営業所	
	株式会社井原組	テレビ山口株式会社	
	株式会社エネルギア・コミュニケーションズ山口支店	株式会社テレフォーム	
	株式会社エネルギア・ライフ&アクセス山口営業所	東京海上日動火災保険株式会社山口支店	
	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 山口県済生会山口総合病院	有限会社ナカムラ緑化	
	社会福祉法人恩賜財団済生会支部 山口県済生会山口地域ケアセンター	株式会社西日本情報システム	
	株式会社片岡計測器サービス	日産部品山口販売株式会社	
	株式会社K I K U C H I	医療法人仁保病院	
	医療法人協愛会	日本政策金融公庫 山口支店・下関支店・徳山支店・岩国支店	
	株式会社協同	日本労働組合総連合会山口県連合会	
	協和医療開発株式会社	山口県赤十字血液センター	
	熊野舗道工業株式会社	有限会社はるひ福祉サービス	
	医療法人社団向陽会阿知須同仁病院	富士ゼロックス山口株式会社	
	公立学校共済組合山口宿泊所セントコア山口	社会福祉法人ふしの学園	
	医療法人こだま歯科医院	学校法人藤村学園旭幼稚園	
	株式会社このまちメディア山口	株式会社藤本	
	社会福祉法人佐波福祉会	豊食株式会社	
	山陽運輸株式会社	株式会社ホンダカーズ山口	
	サン・ロード株式会社	ボーラNEO営業所	
	特定非営利活動法人市民プロデュース	三笠産業株式会社	
	瞬報社オフリン印刷株式会社	瑞穂糧穀株式会社	
	株式会社白上水道	株式会社三戸建設	
	株式会社ジャネックス	株式会社M I H O R I	
	株式会社人事情報システム	株式会社三宅商事	
		有限会社明和自販	

(五十音順)

市 町 名	事 業 者 等 名	市 町 名	事 業 者 等 名	
山口市	株式会社モリイケ	山口市	医療法人若草会小郡まきはら病院	
	総合病院山口赤十字病院		医療法人社団若宮会山口若宮病院	
	山口朝日放送株式会社	萩市	あぶらんど萩農業協同組合	
	山口阿東森林組合		医療法人医誠会	
	公益財団法人山口きらめき財団		株式会社エヌティーエー旅行	
	一般社団法人山口県医師会		大久保裕元税理士事務所	
	一般社団法人山口県観光連盟		宗教法人松陰神社	
	一般財団法人山口県教育会		有限会社松陰堂印刷所	
	公益財団法人山口県健康福祉財団		株式会社スナダフーツ	
	山口県厚生農業協同組合連合会		田中建設株式会社	
	一般財団法人山口県交通安全協会		玉木病院	
	公益財団法人山口県国際交流協会		株式会社データロジック	
	山口県市町村職員共済組合保養所防長苑		萩近鉄タクシー株式会社	
	社会福祉法人山口県社会福祉協議会		社会福祉法人萩市社会福祉協議会	
	社会福祉法人山口県社会福祉事業団		萩商工会議所	
	山口県商工会連合会		有限会社ひまわり	
	山口県信用農業協同組合連合会		株式会社富士調査設計	
	山口県信用保証協会		社会福祉法人ふたば園	
	山口県中小企業団体中央会		有限会社マシヤマ印刷	
	一般財団法人山口県ニューメディア推進財団		松村建設株式会社	
	株式会社山口県農協印刷		有限会社横正組	
	山口県農業協同組合中央会		有限会社横山建設	
	公益社団法人山口県バス協会		防府市	アパホテル株式会社アパホテル山口防府
	公益財団法人山口県ひとづくり財団			大村印刷株式会社
	一般社団法人山口県病院協会			医療法人神徳会三田尻病院
	公益財団法人山口県予防保健協会			特定非営利活動法人コミュニティ友志会
	一般社団法人山口県労働者福祉協議会			澤田建設株式会社
	公益財団法人やまぐち産業振興財団			山陽建設工業株式会社
	山口総合警備保障株式会社	株式会社四季彩		
	国立大学法人山口大学	特定非営利活動法人市民活動さぼーとねっと		
	山口中央農業協同組合	株式会社タネダ		
	山口日産自動車株式会社	社会福祉法人博愛会		
	山口マツダ株式会社	日立笠戸重工業協業組合		
	湯田温泉株式会社	社会福祉法人ひとつの会		
	株式会社夢のみずうみ社	有限会社ヒラノトレーディング		
	社会福祉法人夢のみずうみ村	有限会社ビジネススクール・オカモト		
	株式会社ライジング企画	株式会社ビーエーゆうの風三田尻		
	株式会社リクチコンサルタント	株式会社F I L W E L		
	リコージャパン株式会社中国営業本部山口支社	社会福祉法人防府海北園		
	株式会社YM－Create	防府商工会議所		

市 町 名	事 業 者 等 名	市 町 名	事 業 者 等 名
防府市	防府とくち農業協同組合	岩国市	医療法人新生会
	防通トランスポート株式会社		株式会社太昭組
	マツダ株式会社防府工場		社会福祉法人高森福祉会
	株式会社丸久		株式会社中国警備保障
	株式会社無限		帝人株式会社岩国事業所・徳山事業所
	村田株式会社		株式会社長野総合建築事務所
	社会福祉法人山口県コロニー協会		医療法人南和会みどり病院
	社会福祉法人ライフケア高砂		錦川鉄道株式会社
			社会福祉法人錦福祉会
下松市	社会福祉法人愛育会愛隣幼児学園		松山事務器株式会社
	社会福祉法人愛育会平田保育園		株式会社平山商店
	有限会社尾崎土木		株式会社丸吉商店
	有限会社清瀬ホーム		株式会社森野組
	公益財団法人下松市文化振興財団		山口東農業協同組合
	下松商業開発株式会社		有限会社渡辺薬局
	社会福祉法人くだまつ平成会	光市	菊屋産業株式会社
	周南農業協同組合		有限会社コスモ設計
	新栄テクノ株式会社		医療法人三生会みちがみ病院
	社会医療法人同仁会		株式会社三知
	日進工業株式会社		株式会社トーヨー
	日東建設工業株式会社		光商工会議所
	株式会社日立製作所笠戸事業所		社会福祉法人光富士白苑
	山口ネットワークス株式会社		株式会社山口県ソフトウェアセンター
	株式会社リライフ(中特グループ)		山口システム開発株式会社
岩国市	株式会社アイ・キャン	長門市	特定非営利活動法人優喜会
	一般社団法人岩国市医師会		安藤建設株式会社
	社会福祉法人岩国市社会福祉協議会		有限会社伊乃正
	岩国市農業協同組合		株式会社大谷山荘
	岩国商工会議所		有限会社観光ホテル山村屋
	医療法人岩国病院		クロセ株式会社
	株式会社ウエムラエナジー		医療法人社団成蹊会岡田病院
	株式会社大島組		社会福祉法人清風会
	株式会社カシワバラ・コーポレーション	長門市	俵山温泉台名会社
	勝井建設株式会社		ナカケン株式会社
	社会福祉法人鼎会		長門大津農業協同組合
	株式会社ガンシン		社会福祉法人長門市社会福祉協議会
	株式会社菊重設計事務所		長門商工会議所
	株式会社くるとん		深川養鶏農業協同組合
	医療法人光風会岩国中央病院		有限会社松浦商店
	山口県民文化ホールいわくに		ヤマネ鉄工建設株式会社
	指定管理者サントリーパブリシティサービスグループ		

(五十音順)

市 町 名	事 業 者 等 名	市 町 名	事 業 者 等 名
柳井市	あさひ製菓株式会社	周南市	一般社団法人徳山医師会
	株式会社アテリー		徳山興産株式会社
	井森工業株式会社		専修学校徳山総合ビジネス専門学校
	カワノ工業株式会社		独立行政法人地域医療機能推進機構 徳山中央病院
	有限会社木阪賞文堂		医療法人仁徳会周南病院
	三新化学工業株式会社		株式会社はつともみぢ
	三新商事株式会社		平村設備工業株式会社
	有限会社渋瀬開発		株式会社ビークルーエッセ
	太陽通信株式会社		株式会社藤井興業(中特グループ)
	株式会社天尚堂スポーツ		株式会社ふじたプリント社
	弘田脳神経外科		株式会社ぶらねっと
	南すおう農業協同組合		三井住友海上火災保険株式会社山口支店
	株式会社柳井クルーズホテル		宮崎測量株式会社
	社会福祉法人柳井市社会福祉協議会		株式会社吉本興業(中特グループ)
美祢市	柳井ビル美装株式会社		株式会社ワイズオフィス
	NGKエレクトロデバイス株式会社	山陽小野田市	ＦＤＫ株式会社山陽工場
	社会福祉法人周美会		小野田通運株式会社
	株式会社ジオパワーシステム		株式会社小野田ミート
	社会福祉法人豊徳会特別養護老人ホーム青景園		日本赤十字社小野田赤十字病院
	社会福祉法人美祢市社会福祉協議会		有限会社小松
	公益財団法人山口きらめき財団秋吉台国際芸術村支部		嶋田工業株式会社
	山口美祢農業協同組合		白川鉱業株式会社
周南市	株式会社楽喜		西部石油株式会社
	赤坂印刷株式会社	周防大島町	太平洋マテリアル株式会社小野田工場
	エルクホームズ株式会社		有限会社つねまつ菓子舗
	社会福祉法人鹿野学園		大野工業株式会社
	株式会社京瀧		サザンセト交通株式会社
	社会福祉法人共楽園		株式会社大観荘
	特定非営利活動法人熊毛清風会		山口大島農業協同組合
	コバレントマテリアル徳山株式会社		ユタカ工業株式会社
	株式会社西京銀行	和木町	ユタカ産業株式会社
	サマンサジャパン株式会社		社会福祉法人和木三志会
	株式会社シマヤ	上関町	社会福祉法人上関町社会福祉協議会
	周南近鉄タクシー株式会社		株式会社浜田組
	周南システム産業株式会社	田布施町	大晃機械工業株式会社
	社会福祉法人白鳩学園		千代田ケミカル株式会社
	医療法人社団生和会周南リハビリテーション病院	平生町	有限会社長安工業ながやす介護ステーション
	太華工業株式会社		株式会社ナベル山口工場
	中国特殊株式会社(中特グループ)	阿武町	株式会社リング
	株式会社中特ホールディングス(中特グループ)		

「やまぐち男女共同参画推進事業者」取組内容チェックシート

㊦ 仕事と家庭・地域生活の両立支援

☐ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。 ※101人以上の労働者を雇用する事業者等は除く。

■ 育児・介護休業法の義務規定を上回る育児・介護休業(短時間勤務制度等)制度を整備している。

- ☐ 休業期間が1歳6ヶ月を超える育児休業制度
☐ 3歳以上の子も対象とした育児短時間勤務制度
☐ 休業期間が通算93日(対象家族1人につき)を超える介護休業制度
☐ 対象とする家族の範囲に限定がない介護休業制度 ☐ その他

■ 育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。

- ☐ 社内報への掲載などによる社員への制度の紹介
☐ 研修等を通じた管理職への制度の周知 ☐ その他

■ 育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。

- ☐ 代替要員の配置 ☐ 休業の取得対象者や管理職への働きかけ
☐ 育児・介護用品購入や育児・介護サービス利用への補助 ☐ その他

■ 育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。

- ☐ 休業者への業務情報の定期的な提供
☐ 復帰のための講習・プログラムの実施
☐ その他

■ 仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。

- ☐ 在宅勤務制度 ☐ 事業所内託児施設の設置
☐ 配偶者出産休暇制度 ☐ 5日を超える家族看護休暇制度
☐ 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度
☐ 育児・介護等を理由に退職した労働者を対象とする再雇用制度
☐ その他

☐ その他上記に準ずる取組

㊧ 男女が共に働きやすい職場環境づくり

■ 従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。

- ☐ 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施
☐ 従業員の意見を聞くための相談体制の整備
☐ 社長と社員の個人面談 ☐ その他

■ 所定外労働の削減の取組を行っている。

- ☐ ノー残業デーやノー残業週間等の設定
☐ 仕事の見直しによる業務量の平準化
☐ 経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ☐ その他

■ 年次有給休暇の取得を促進している。

- ☐ 従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり
☐ 短時間(半日)の有給休暇取得が可能
☐ 安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ☐ その他

■ 特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。

- ☐ 国民の祝日・夏季休暇との連続取得 ☐ リフレッシュ休暇
☐ 従業員・家族の誕生・結婚記念日休暇
☐ 社会貢献・ボランティア休暇制度 ☐ その他

■ 男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を行っている。

- ☐ 社員の意識啓発のための研修会の実施 ☐ 啓発資料の作成・配付
☐ その他

☐ その他上記に準ずる取組 (具体的に)

㊨ 女性の能力の活用

■ 従業員の職務のレベルアップや新たな職務へのチャレンジのため、知識、資格取得のための支援をしている。

- ☐ 男女を問わず資格取得や研修会への参加の支援(時間面・費用面)や奨励
☐ 男女を問わず職域の拡大のために必要な研修・訓練の実施、または社外研修会への従業員派遣
☐ その他

■ 女性の管理職等への登用を進めている。

- ☐ 管理職等に必要な能力を付与するための研修会の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 ☐ 管理職に女性を登用している ☐ その他

■ 女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。

- ☐ 社内報などへの掲載 ☐ 社内訓辞での表明 ☐ その他

☐ その他上記に準ずる取組 (具体的に)

㊩ その他の働く場における男女共同参画の推進

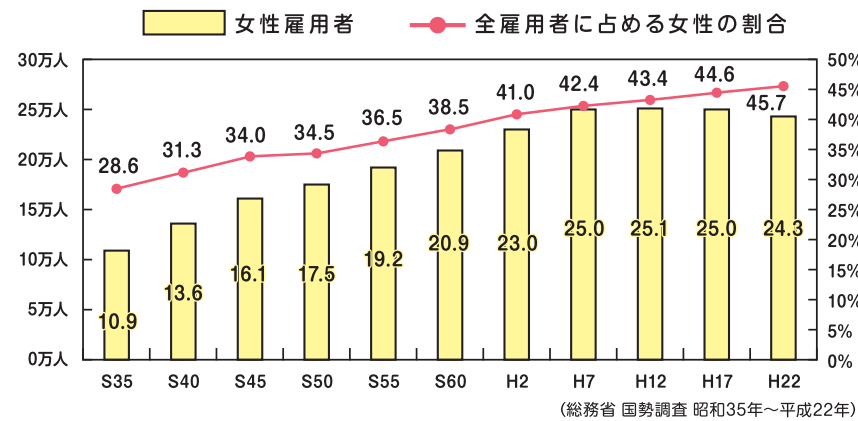
06
POSITIVE ACTION

参 考 資 料

山口県の女性活躍促進を取り巻く状況

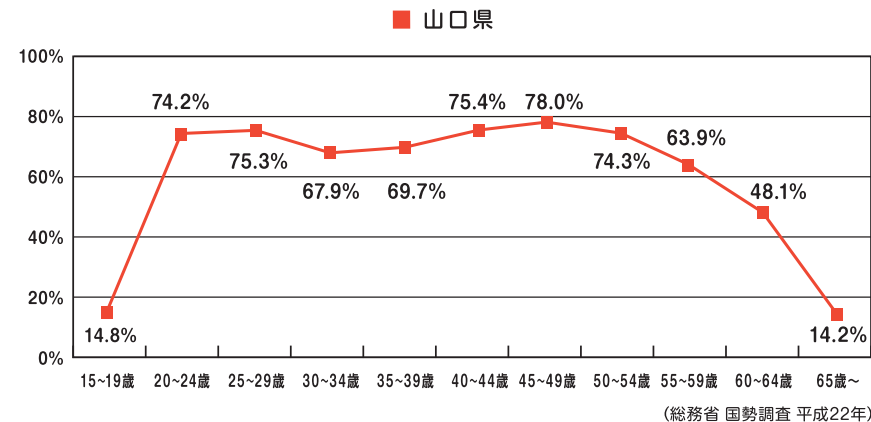
女性雇用者数の推移

県内女性雇用者は平成22年には45.7%となっており、全雇用者に占める女性の割合は年々増加する傾向にあります。



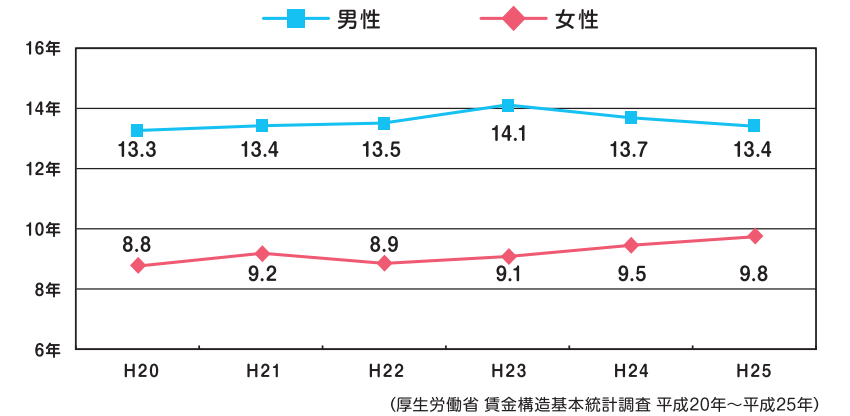
女性の年齢階級別労働力

県内女性の年齢階級別労働力率は、20歳代後半から低下し、30歳代前半を底に、その後40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブを描いており、多くの女性が、結婚、出産、育児等を契機に退職し、子育て等が一段落した段階で、再び就業している状況となっています。



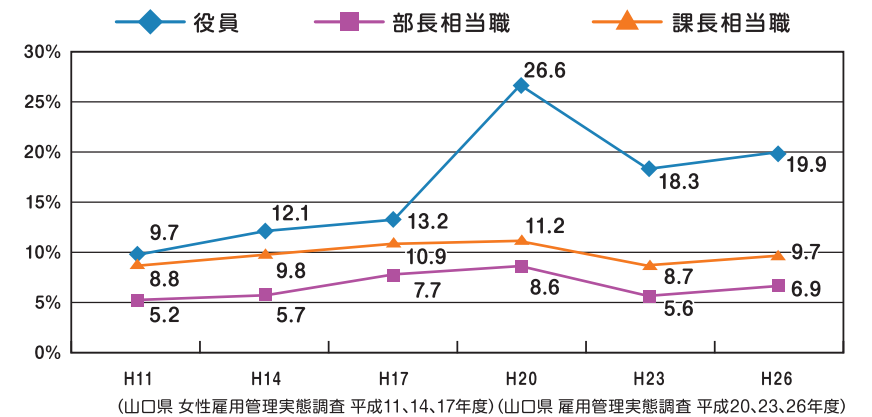
一般労働者の平均勤続年数の推移

県内の女性一般労働者の継続就業は進んでいますが、平均勤続年数は男性よりいまだ短くなっています。
（平成25年の平均勤続年数は男性13.4年に対して女性9.8年）



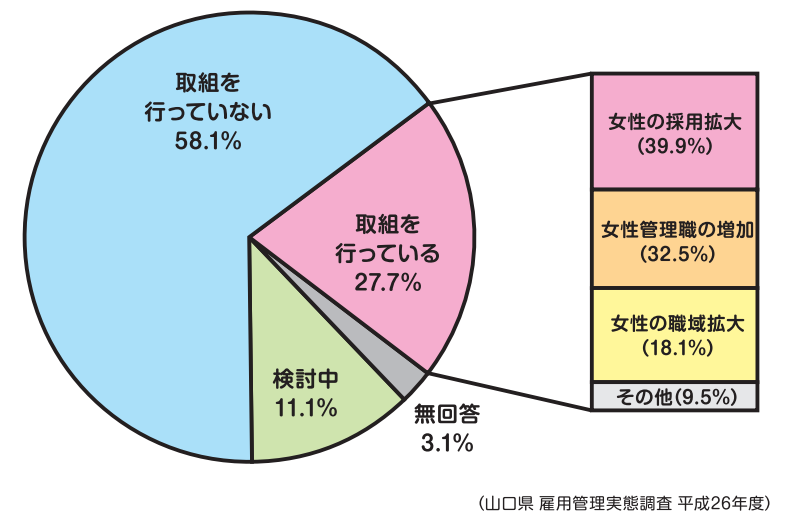
役職別管理職に占める女性割合の推移

役員に占める女性の割合は上昇傾向にありますが、部長相当職、課長相当職の割合はほぼ横ばいとなっています。



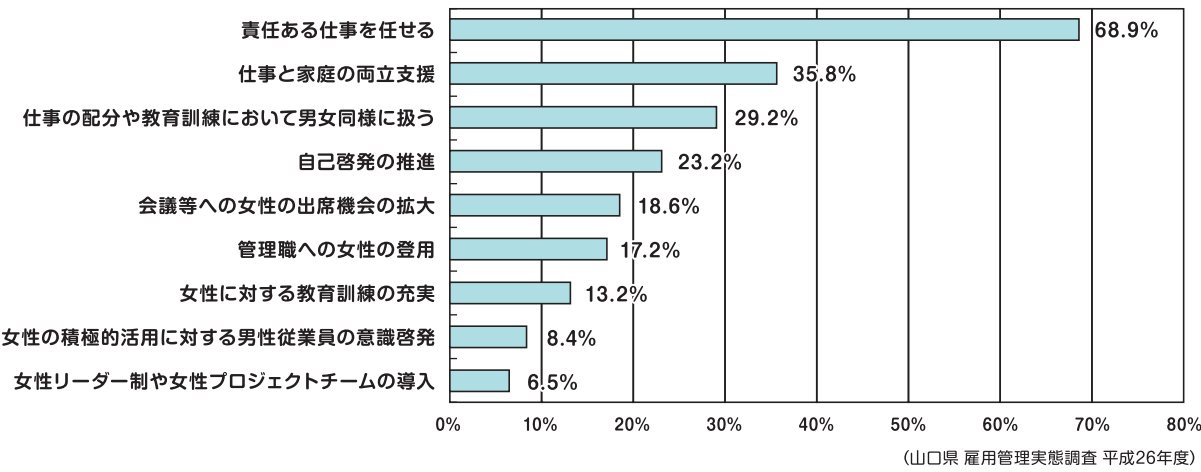
ポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合

取組を行っている事業所の割合は27.7%となっており、取組内容では、女性の採用拡大が39.9%と最も多く、次いで女性の管理職の増加32.5%、女性の職域拡大18.1%となっています。



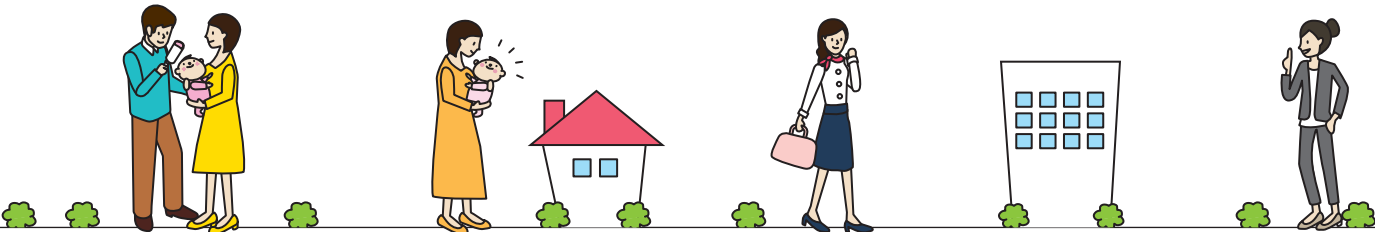
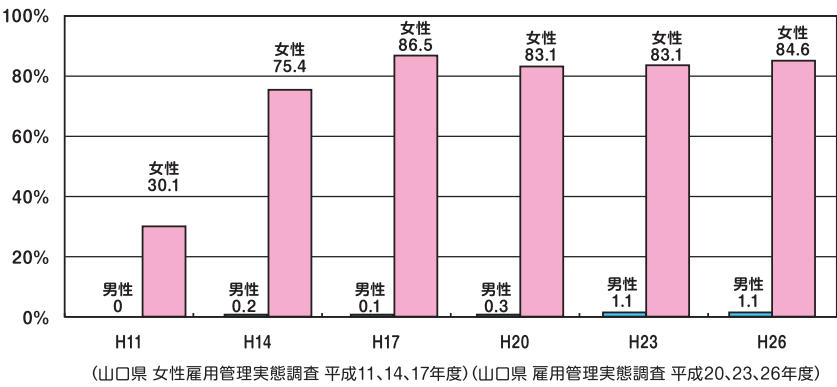
女性の能力発揮に当たっての職業意識の向上

事業所における「女性の能力発揮に当たっての職業意識の向上」の取組として、「責任ある仕事を任せる」が68.9%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が35.8%、となっています。



育児休業の利用状況

平成11年度と比較すると、平成26年度は女性の育児休業の利用が大幅に増加していますが、男性の利用状況は微増にとどまっています。



会社が活きる女性力

女性活躍推進ハンドブック

発行 平成27年(2015年)3月
編集 山口県環境生活部男女共同参画課
〒753-8501 山口市滝町1番1号
TEL 083-933-2630 FAX 083-033-2639
E-mail a12800@pref.yamaguchi.lg.jp

参考文献 「女性がスキルアップを図りながら活躍できる職場づくりを応援します!」(厚生労働省)
「ポジティブ・アクション実践プログラム」(東京都)
「ポジティブ・アクション推進マニュアル」(21世紀職業財団)