

自主宣言で企業の姿勢を アピールしてみませんか？

無料
です

ながさき女性活躍推進会議では「自主宣言登録会員」を募集しています。

自主宣言登録会員とは

本会議の行動宣言に賛同し、自主的に目標を設定、公表して、具体的に取り組む企業や団体です。取組を公表することで、学生や一般県民へ女性活躍に取り組む姿勢をアピールできます。

自主宣言のメリット

- 1 仕事と家庭の両立、育児休業からの復帰支援や人材育成など、目標の公表
→「見える化」で企業の姿勢をアピール!
- 2 県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、イベント等の支援情報を提供
→各種支援策を活かしたより働きやすい職場づくり!
- 3 ながさき女性活躍推進会議Webサイトへの掲載、県の求人・求職支援サイト「Nなび」での「女性活躍」の表示
→学生や一般の方々に企業・団体のPR!
- 4 女性活躍推進の取組が特に進んでいる企業は、③に加え、県の広報媒体でPR!

自主宣言登録会員の申込方法

詳しくはながさき女性活躍推進会議HPアドレス

<https://nagasaki-joseikatsuyaku.net/> をご覧ください



自主宣言
登録会員には
登録証を
お送りします



長崎県

長崎県Webサイト

ながさき女性の活躍応援サイト

<https://nagasaki-josei-ouen.jp/> より

○長崎県内の「女性の活躍応援企業」と、「起業や地域で活躍する女性たち」を紹介。 [ながさき 女性活躍応援](#) 検索

長崎労働局

長崎労働局webサイト

<https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/> より

- 各種法令・制度の情報を掲載。 [雇用均等関係](#) 検索
- 長崎県内の女性の活躍推進企業や子育てサポート企業を掲載。 [女性の活躍推進](#) 検索
- 各種助成金の案内等を掲載。 [助成金制度](#) 検索

厚生労働省

○女性活躍推進法や優良企業認定(えるぼし)情報を掲載。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/> より [女性活躍](#) 検索

○女性の活躍企業、両立支援情報を掲載。

厚生労働省の女性活躍・両立支援総合サイト

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/> より

[女性活躍・両立支援](#) 検索



ながさき女性活躍推進会議事務局

長崎県経営者協会 〒850-0031 長崎市桜町4-1(長崎商工会館3F)

TEL.095-822-0245 FAX.095-822-3421

URL <http://nagasaki-joseikatsuyaku.net>

E-Mail info@nagasaki-joseikatsuyaku.net

自主宣言で

企業をアピールしてみませんか？

女性が輝く

長崎県が輝く



女性の活躍は

企業経営にメリットをもたらします！

企業が中長期的に経営を維持・成長し、生産性を向上させるためには、性別を問わず優秀な人材を採用・登用することや、潜在力である女性が活躍できる環境づくりが課題だといわれています。また、企業において女性の活躍の場を広げることが、職場の活性化につながります。

女性活躍による5つの経営効果

1 優秀な人材の確保

就職活動中の女子学生は「女性が継続して働きやすいかどうか」をチェックしています。ポジティブ・アクション(※)として女性を積極的に募集している企業や、仕事と家庭の両立支援制度が利用しやすい企業には、優秀な人材が集まります。また、人材の定着につながります。※ポジティブ・アクション：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、「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」等の差が生じている場合、実質的な機会均等を実現するため、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。

2 生産性の向上

家庭の事情等で比較的時間的制約が多いとされる女性が、リーダーとして効率的に活躍することは、職場全体の働き方にも影響を与えます。女性が働きやすい会社＝男性も働きやすい会社です。育児や介護などで制限のある働き方をしても評価が下がることなく働きつづけられること(※)は仕事へのモチベーション維持に効果があると考えられます。※妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取り扱いやハラスメントは、男女雇用機会均等法第9条及び育児・介護休業法第10条により禁止されています。

3 新しい付加価値の創造

多様な人材の幅広い視点を活かすことで、仕事のやり方や仕組みを変えることが期待できます。また、消費者の大半は女性であり、女性目線での新しい商品やサービスの創造が重要視されています。

4 女性従業員の人材育成と就業意欲向上

女性従業員の育成が進むことで、メンター(※)的役割となる女性が増え、若い女性の人材育成が進みます。「あの人のようになりたい」という存在が増え、目指したい女性がいることで、自分自身もキャリアアップのイメージを持つことができ、就業意欲向上にも繋がります。※メンター：仕事上(または人生)の指導者(助言者)。

5 企業価値の向上

①～④の取組が深化することにより、企業価値の向上につながります。優良企業としての認定、認証を受けることで、企業の魅力がアピールできます。また、公共調達などの優遇措置が受けられる場合があります。

女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定しましょう！

従業員が301人以上の企業は、「女性が活躍できる行動計画」の策定が法律で義務付けられています(令和4年4月1日から従業員が101人以上の企業に拡大)。行動計画の策定や公表は、採用力の強化や従業員の定着率の上昇などにもつながります。長崎県男女参画・女性活躍推進室では、計画の策定を行う企業にアドバイザーを派遣して支援を行っています。

「女性が活躍できる行動計画」
女性活躍推進法に基づき各企業が策定する行動計画のこと。女性の採用、育成、キャリア形成支援や仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりなど、女性活躍のために取り組む内容や目標を定め、ウェブサイトなどで公表する。

業種：製造

策定企業の紹介

業種：その他サービス

株式会社新長崎製作所

計画期間
令和2年3月1日～令和5年3月31日

目標
・新卒の女性技術者を1名以上採用する。

取組内容
当社では、社員の働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでおり、社内設備(屋内運動施設/女性専用休憩室等)の改修や、コミュニケーション促進のための社内イベントを定期的に行っています。今後も性別に関係なく、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

不動技研工業株式会社

計画期間
平成31年4月1日～令和4年3月31日

目標
①有給休暇の取得率を全社で10%アップさせる。
②平成31年度から令和3年度までの採用者に占める女性比率を35%以上とする。(新規、中途、契約社員すべての採用者を対象)

取組内容
①有給休暇の計画的付与、取得促進日を実施しています。
②HP、会社説明会資料に「女性社員を積極的に採用していること」、「育児休業取得率が高いこと」を掲載し女性が働きやすい職場であることをアピールしています。

いまこそ

女性の活躍が必要な時代です！

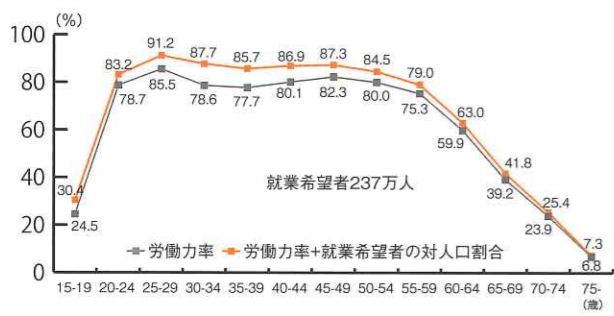
急激な少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が懸念される中、女性の就業や職域拡大・管理職登用などがますます重要となっています。

女性の就業の現状

女性の新規就業者は、平成27年から5年間で228万人増えました。しかし、いまだに就業希望者は231万人おり、そのうち70%強は、非正規での仕事を希望しています。その背景には、「出産・育児のため」や「適当な仕事がない」などの理由があります。また、日本において、女性の就業者数は諸外国と比べて差はありませんが、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて依然低い水準にあります。

●女性の年齢別労働力率と就業希望者(全国)

総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年)より

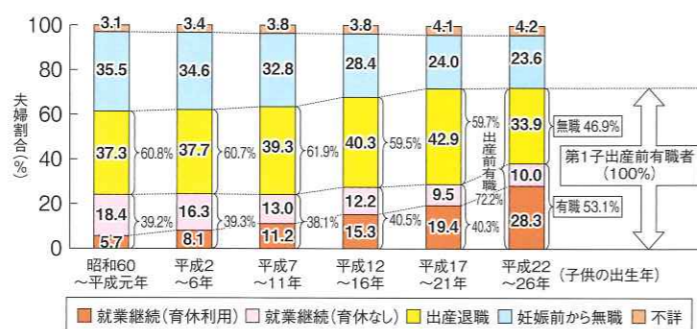


働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成27年8月に成立し、平成28年4月1日に全面施行され、5年が経過しようとしています。

結婚・出産等のライフステージの変化において、離職することなく継続して働けるための環境整備だけでなく、仕事と生活を両立しながらキャリアアップを実現できる環境を作ることが、企業の成長につながります。

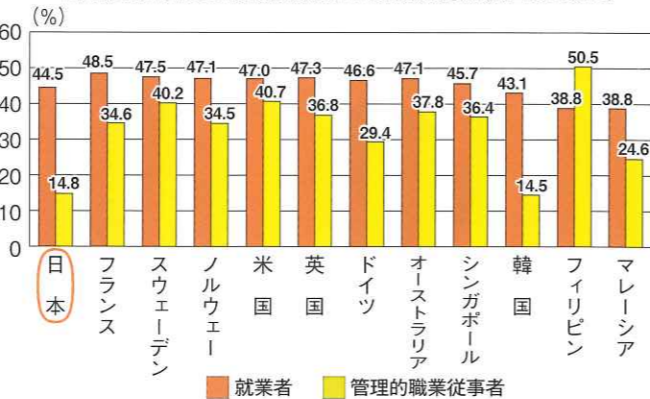
●子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(全国)

厚生労働省 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より



●就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

(備考)1.総務省「労働力調査(基本集計)」(令和元年)、その他の国はILO「LOSTAT」により作成。
2.日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国、ドイツ、フィリピンは令和元年(2019)年、その他の国は平成30年(2018)年の値。
3.総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。



女性の活躍推進に向けた国の動き



●第5次男女共同参画基本計画策定
●政策方針決定過程への女性の参画拡大など
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部を改正する法律が成立
女性の活躍に関する数値目標等の設定が義務付け
付が101人以上の事業主へ拡大
[R4・4・1施行]
働き方改革関連法案の成立
[H31・4・1施行]
●長時間労働の是正
●有給休暇取得の義務化
[R2・4・1施行]
●同一労働同一賃金
[中小企業R3・4・1施行]
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行
「働き方改革実行計画」
「まちなひとしごと創生総合戦略(2016改定版)」
●地域の実情に即した働き方改革の推進
●「ポテンシャル開発プラン」において、「女性の活躍は「徳総活躍プラン」において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行
●301人以上の企業等や国・地方自治体へ女性の活躍に関する数値目標等の設定が義務付け
「第4次男女共同参画基本計画」策定
●男性中心型労働慣行等を見直すことにより、女性中心型労働慣行等を目指すこと
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立
「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、「女性活躍加速のための重点方針2015」を決定
(以後、各年度において策定)
政府に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置
日本再興戦略改訂版にも「女性の更なる活躍推進」を位置づけ
●放課後児童クラブの拡充による小の壁の解消
●企業の役員女性の比率や女性の登用方針等に関する情報開示の促進
●女性の働き方に中立的な税・社会保障制度等の見直し

ながさき女性活躍推進会議とは

企業等における女性の活躍の場を広げ、地域経済の活性化を図ることを目的とした組織です。

ながさき女性活躍推進会議の行動宣言

長崎県において、女性の社会進出の促進を図り、その能力と感性をより発揮できる社会づくりを推進する組織「ながさき女性活躍推進会議」を発足します。この会議は、以下の3点を重点として取り組みます。

第1に、女性の活躍に向けた気運醸成に取り組むとともに、男女が共に、仕事と子育て、介護等が両立やすく、企業・家庭・地域の中で活躍できる職場づくりを推進します。

第2に、管理職やリーダー等の女性比率や女性人数、登用につながる女性の職域拡大、子育て中や子育て後に再就業した女性への積極的な活躍支援など、実情に応じた具体的な目標をトップが組織全体の方針として示すための取組を推進します。

第3に、女性の能力や意欲を高めるための活動に取り組みます。このため、女性や経営者のネットワーク構築を実施します。

「ながさき女性活躍推進会議」は、こうした活動を通して、女性がいきいきと働き、活躍する未来社会づくりに向けて、地域が主体的、かつ一体となって取り組む中核的推進機関になることをここに宣言します。

平成26年12月22日
ながさき女性活躍推進会議

活動の歩み

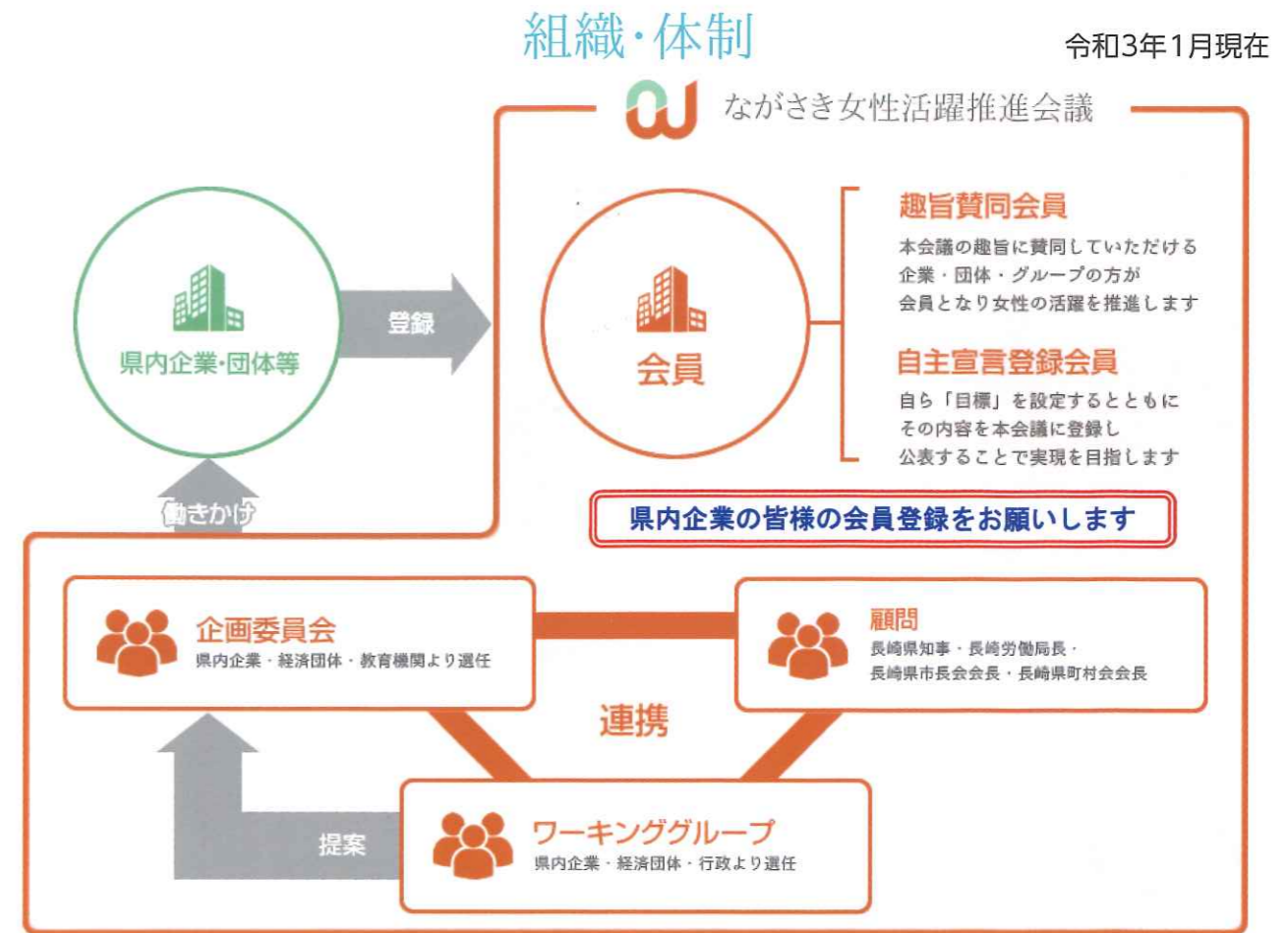
平成26年12月に本会議が発足してから6年が経過しました。これまで、県内の企業等で働く女性に焦点をあて、企業等における経営者や管理職などのマネジメント層の理解を促す事業や、女性の人材育成事業に取り組んできた結果、推進テーマの「男女が共に働きやすい環境づくり」「女性の登用等の促進」に取り組む県内企業等が増え、女性活躍推進への動きは広がっています。

また、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の表彰や、ウェブサイト・関係機関の広報誌などでの会員

企業の取組事例の紹介など、県内企業の取組の「見える化」も積極的に行ってきました。

令和元年度からは、「企業の成長につながる「女性活躍」意識の醸成」を新たな推進テーマに加え、これから社会に出る女子大学生等若者を対象にした事業（キャリア講座の実施や県内企業との交流事業）にも取り組んでいます。

平成28年4月に全面施行された女性活躍推進法が令和元年5月に改正され一般事業主行動計画の策定（女性活躍について定量的な目標や取組を定める



《企画委員会》

[代表] 宮脇 雅俊
[代表] 井石 八千代
宅島 壽雄
石丸 忠重
椎葉 邦男
中牟田 真一
小川 洋
森 拓二郎
徳永 英彦
吉田 ゆり

長崎県商工会議所連合会 会長
株式会社 井石 代表取締役
長崎県商工会連合会 会長
長崎県中小企業団体中央会 会長
長崎県経営者協会 会長
長崎経済同友会 代表幹事
長崎都市経営戦略推進会議 議長
株式会社 十八親和銀行 取締役頭取
株式会社 長崎新聞社 代表取締役社長
長崎大学ダイバーシティ推進センター長

内容)の義務が従業員数101人以上の企業に拡大され、令和4年4月1日に施行されます。

長崎県において、「女性が活躍する社会」の実現は、地域経済の活性化とともに、年齢・性別・障害等に関わりなく、あらゆる人が活躍できる社会（ダイバーシティ）への第一歩として、これからますます重要になると考えます。

そのため、引き続き本会議の活動を通して、企業等における女性の活躍推進に取り組んでまいります。



◀令和2年度 学生向け女性活躍推進セミナー（活水女子大学）



▲令和2年度 女性のためのミドルマネジメント講座

自主宣言登録会員は / 色々な目標を掲げています！

ながさき女性活躍推進会議の
自主宣言登録会員(企業・団体)は **178社** です。(令和3年1月現在)

自主宣言の例

「自主宣言」が女性活躍への第一歩になります!!

◆建設業

性別役割分担への意識改革を行い、女性が活躍できる職域を拡大します。
子どもが生まれる際の父親の休暇取得を定着促進します。

◆製造業

年次有給休暇の取得率を向上させるために啓発を行い、従業員平均11日の取得を目指します。
育児休業からの円滑な復帰をサポートし、仕事と家庭の両立を支援していきます。

◆運輸・通信業

総合職新卒採用者の女性比率を30%以上確保します。
男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%以上とします。

◆医療・福祉

育児休業からの復帰率100%とします。

◆金融・保険業

仕事とライフイベントの両立を支援し、ダイバーシティ経営の観点から、女性が個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを推進します

◆サービス業

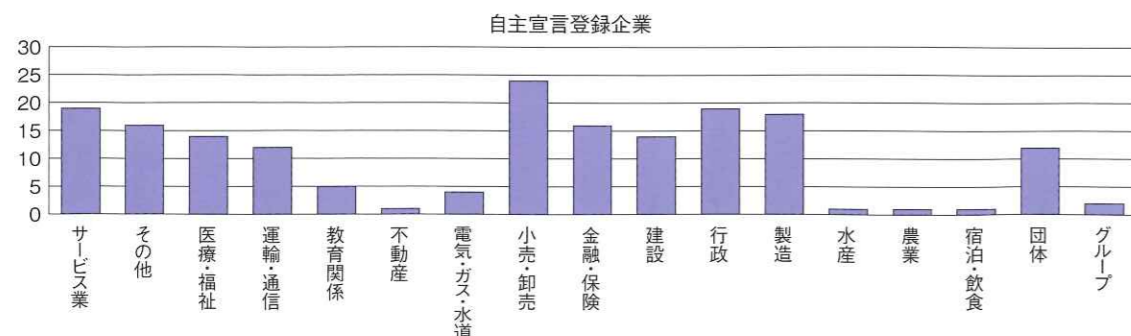
女性の管理職を各店舗1名から2名に引き上げます。
生き生きと働ける環境づくりのため、ハラスメント防止やメンタルヘルス対策を行います。

◆行政

時間外勤務時間を、一人当たり、月平均13時間未満に減らします。
年次有給休暇取得について、一人当たり、年平均12日以上(月1日)取得を促進します。

◆その他事業所

女性管理職比率30%以上を目指します。
育児休業中の社員が復帰しやすく、それぞれに合わせた働き方を実現するためにテレワークを推進します。
女性契約社員の正社員登用促進によるやりがいの創出をめざします。



女性活躍の推進で / 企業等を表彰！

「ながさき女性活躍推進企業等表彰」において大賞を受賞した企業を紹介します。

九州教具(株) [業種:小売・卸売]

企業の持続性のため、
風通しの良い風土づくりを目指して。

代表取締役 船橋 修一



九州教具では、平成20年に「楽しい生活、しっかり仕事、ひとりひとりが主役です」というプライベートと仕事の両立支援スローガンを掲げ、有給休暇の時間単位の取得を可能にしたり、育児休業取得予定者との事前面談、復職前の面談などにも取り組んだりと継続就業を支援しています。
更に、女性社員に会社の周年事業などの大きなプロジェクトを任せたり、マネージャー・支配人などの役職者への登用を行ったりと、性別に関係なくそれぞれの能力を発揮できる機会を設けています。その効果もあり、当社の役職者比率は20%を超えています。
また、女性の活躍できる職場作りは、男性社員にとっても、自分自身のワーク・ライフ・バランスについて関心を持つようになり、社内全体で働き方を見直しながら成果を上げる風通しのよい風土が出来上がってきています。

メットライフ生命保険(株) [業種:保険]

社員の多様な働き方を
支援する取組み

長崎本社副担当 兼 AVPカスタマーコンタクトグループ長
清野 由紀子



メットライフ生命では、優秀で多様な人材を惹きつけ、持続可能な柔軟性のある組織作りを行うため、当社ではダイバーシティ&インクルージョンの取組みを実施しています。幅広い人材の活躍が期待される日本において、多様な価値観をもった個人に合わせた支援や働き方が求められています。そのような社員のニーズに応えるため、時差通勤、在宅勤務、育児・介護支援など柔軟に対応する制度の整備や、デジタル化の推進により効率的かつ社員が能力を発揮しやすい職場環境作りを目指しています。2019年10月にはフレックスタイム制度を導入し、社員のワーク・ライフバランスの充実もサポートしています。また、ファミリーサポートにも力を入れ、育児・介護休暇取得後の復職支援や、長崎本社では設立時より事業所内保育所を設けるなどの職場環境も整備しています。

(株)イデックスリテール西九州 [業種:小売・卸売]

男性のイメージが強い業種でも
女性が成長できる職場づくりを!

代表取締役 後藤 智成



イデックスリテール西九州では、男性中心のイメージが強いガソリンスタンドで、女性がキャリアアップしながらも働き続けられる職場環境を整えるために、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を義務化となる前にいち早く策定、公表し社内での周知を行いました。
ガソリンスタンドでの業務に欠かせない資格取得のため、就業時間内に勉強会を実施し、資格取得をバックアップしています。令和元年度には、ガソリンスタンドに女性初の副店長(管理職)も誕生しました。
また、業務を複数担当制にすることで、急な休みなどにも対応できる体制を整えています。10年前には3名しかいなかった女性社員も8名に増えましたので、今後も女性社員の声を積極的にとり入れながら、仕事と家庭の両立を支援する体制を強化していきます。

社会福祉法人 長崎厚生福祉団 [業種:福祉]

職員一人ひとりが考える
働きやすい職場づくり

理事長 千々岩 源士



長崎厚生福祉団では、平成26年から社内での「ひとづくりプロジェクト」を立ち上げ、職員自ら働きやすい職場の実現を目指し、職員アンケート等実施しながら、できることから取り組んできました。そのひとつが事業所内の保育施設の設置です。
保育園の休園日にも事業所内保育施設を開設することで、育児中の職員と一般職員との間で休暇の偏りを減らし、一般職員の負担を軽減することができました。また、すべての職員が気兼ねなく育休などを取得できる風土も出来上がってきたと感じています。
更に、育児休暇制度を86名の女性職員が取得し、復職率も100%です。令和2年には、初めて男性職員の育児取得者も誕生しました。育児と仕事を両立するロールモデルとなる職員が増えたことにより、若手職員のキャリア形成や離職率の低下にも効果が出ています。