

ジェンダー主流化に関する取組について

令和8年2月19日
中部運輸局交通政策部

ジェンダー主流化とは

ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）とは・・・

1995年に行われた第4回国連世界女性会議（北京会議）の北京宣言で初めて、ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダーの視点に立って全ての分野の政策や事業の計画、実施、モニタリング、評価を行う「ジェンダー主流化」の概念が明記

1 ジェンダー主流化とは何ですか？

ジェンダー平等の実現を目的として、開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス。

（出典：外務省ウェブサイト）

- 近年、国際機関において、ジェンダーに関する様々な会合の開催や調査研究が行われ、機運醸成が図られるとともに、諸外国においては施策の見直しが活発化。
また、国内でも、地方創生2.0を進める中で、「若者・女性にも選ばれる地方」の実現が大きな課題。

- 我が国の公共空間や社会経済では、男性と女性で、課題やニーズが異なる場面が少なからず存在。
(様々な指摘の例)
 - ・ 子供や荷物を抱えた女性は、徒歩移動や公共交通利用の際の不便が多い
 - ・ 公共空間では、嫌がらせや暴力の対象となりやすい女性は、不安を感じることが多い
 - ・ 職場との単純往復だけでなく、家事や育児を含む多地点間を移動する女性にとって便利な移動手段が少ない
 - ・ 体格の小さな女性は、男性を想定した安全システムがうまく機能しない

- 「ジェンダー主流化」は、こうした男女で異なる課題に目を向け、それぞれのニーズに丁寧に対応して、あらゆる政策や事業などを立案・実行していこうとする取組。

- 男性だけ、女性だけでなく、こども、高齢者、障害者などを含むすべての人々にとって暮らしやすい社会を実現することが、成熟期にある我が国の目指すべき道。
暮らしや社会との関わりが深い国土交通分野は、積極的取組が求められる。

男性・女性の異なるニーズとは？

男女の生活ニーズの違い

女性は徒歩や自転車での移動が多い

→ **除雪は、歩道・自転車道を優先する方針に変更。**

外出機会の増加、
転倒事故の減少、
医療費の削減に。

【スウェーデン カールスルーゲ市】



犯罪リスク、不安感

**地下通路を、明るく
て見通しが良く、安心
して使えるよう改良**

【スウェーデン ウメオ市】



**バス停付近を、明るくて開放
的な空間に刷新。**風よけは、
足元が隠れず、外から死角に
ならないよう改善。

【スウェーデン カルマル市】



男女の体格の違い

電動スクーターの開発に当たり、一般的に
**手の小さい女性にとっても握りやすく、よ
り安全かつ簡単にブレーキ等を導入。**

【スウェーデン Voi社】



子育てのしやすさ

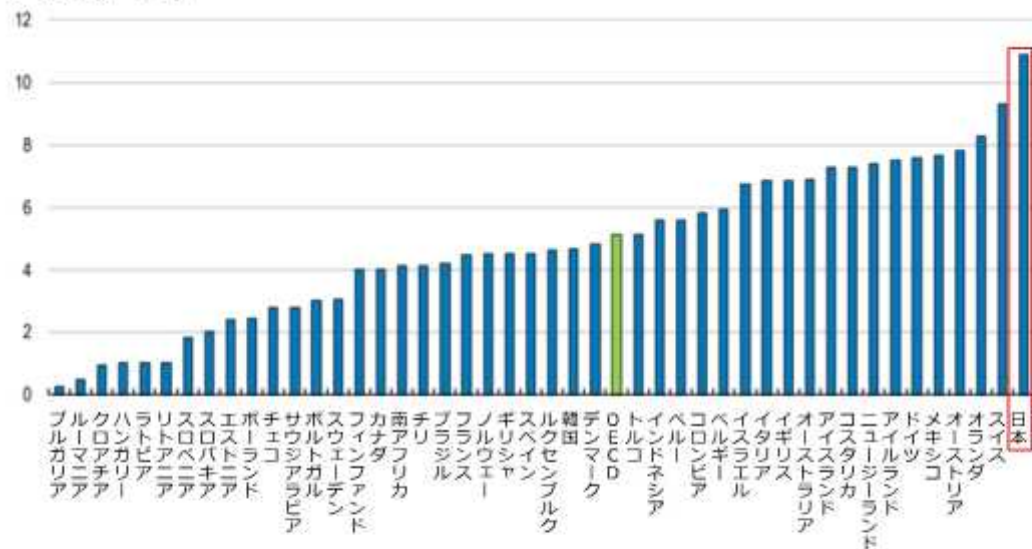
歩道を拡幅し、ベビーカーが通りやすく変更。
夜間でも歩きやすいよう**街灯を整備。** 徒歩移動
が多い女性の不便を解消 【オーストリアウィーン市】



日本は、国際的にみて女性に比べ男性が多く働いており、女性活躍を推進することで、GDP向上を含め**社会・経済の活性化**も期待できる。

労働時間におけるジェンダーギャップ

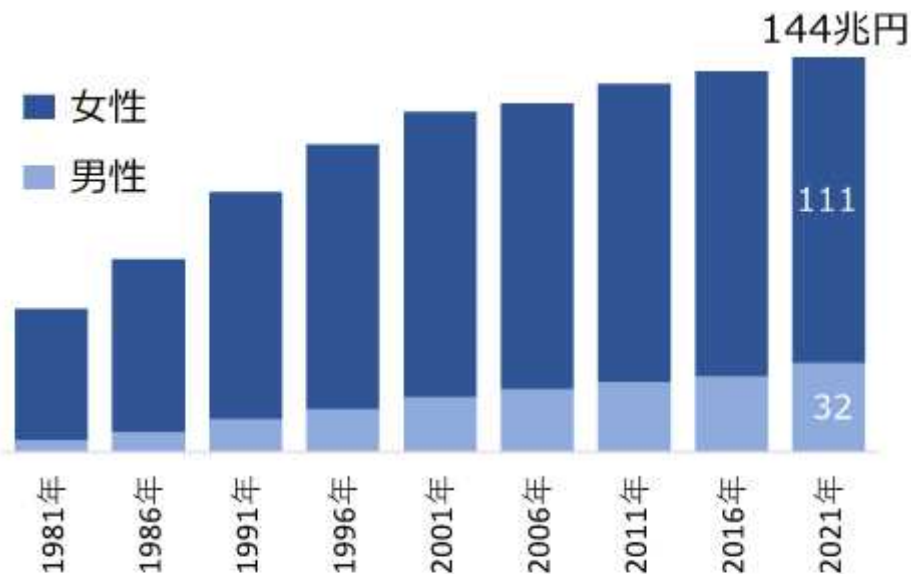
(時間/週)



(出典) OECD「Gender Mainstreaming in OECD Economic Surveys」2024年

- 日本は労働時間の男女差が大きい。
- 日本での非正規雇用や家事分担の割合は、女性の方が高い。

無償労働（家事）の貨幣評価

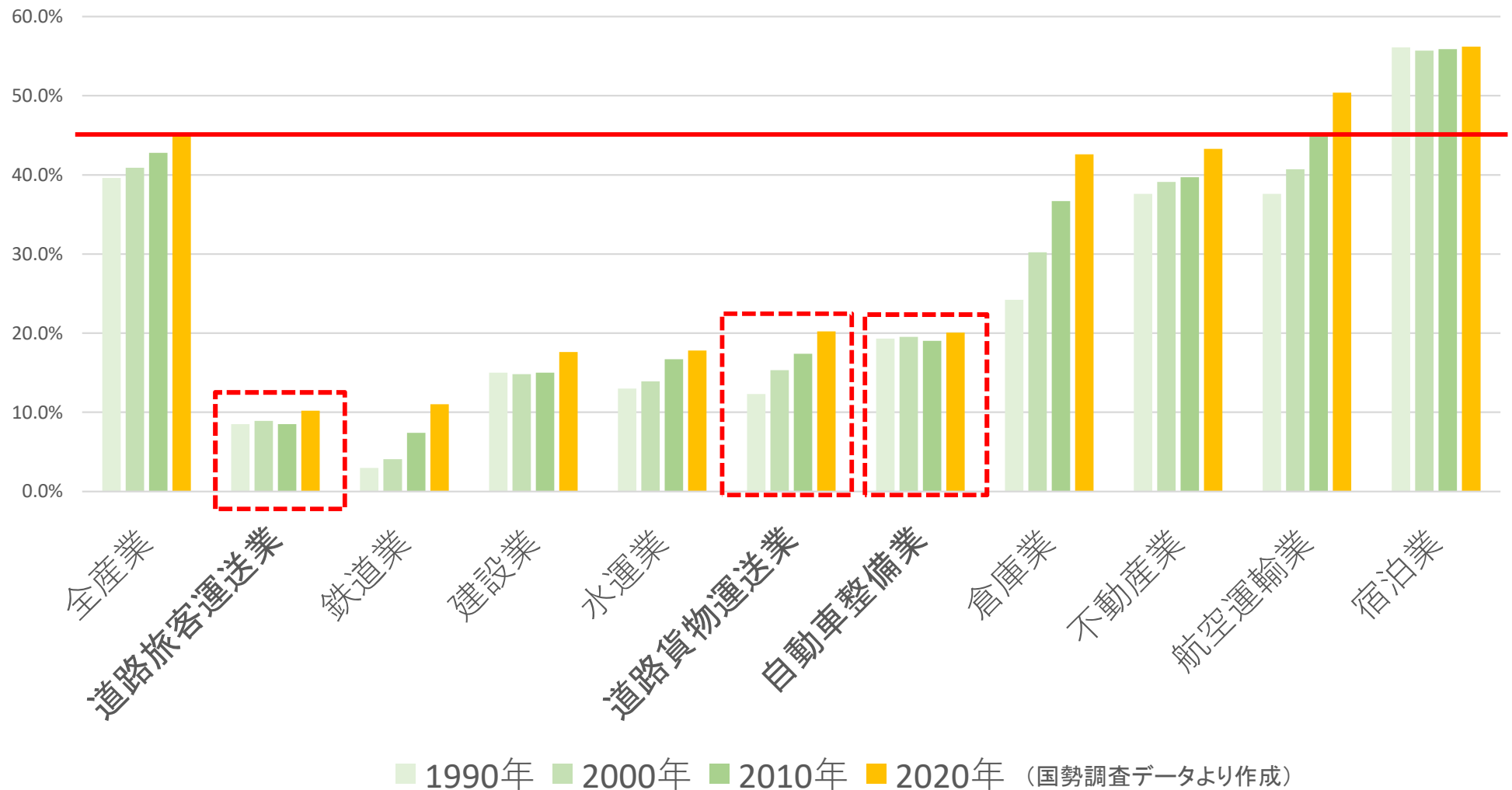


(出典) 内閣府「無償労働の貨幣評価」2023年

- 日本の無償労働（家事）は144兆円に相当する。
- うち8割の111兆円を女性が占めている。

国土交通分野の女性就業者比率は上昇傾向にあるが、全産業に比べて**建設業・運輸業は低水準**

国土交通分野における女性就業者比率



図表1-3-1-5 自動車運送事業等の就業構造

	バス	タクシー	トラック	自動車整備	全産業平均
運転者・整備要員数	11万人 (2023年度)	24万人 (2023年度)	86万人 (2024年)	40万人 (2024年)	—
女性比率	1.6% (2023年度)	4.6% (2023年度)	4.7% (2024年)	4.8% (2024年)	45.5% (2024年)
平均年齢	55.3歳 (2024年)	60.5歳 (2024年)	49.7歳 (2024年)	47.4歳 (2024年)	44.1歳 (2024年)
労働時間	198時間 (2024年)	190時間 (2024年)	204時間 (2024年)	184時間 (2024年)	171時間 (2024年)
年間所得額	461万円 (2024年)	415万円 (2024年)	464万円 (2024年)	513万円 (2024年)	527万円 (2024年)

注1：運転者・整備要員数：バス、タクシーは国土交通省物流・自動車局調べ。

注2：タクシーの女性比率は法人タクシーにおける比率であり、自動車整備の女性比率は2級自動車整備士における比率。

注3：労働時間＝厚生労働省「賃金構造基本統計調査」中「所定内実労働時間数＋超過実労働時間数」から国土交通省物流・自動車局が推計した値。
 所定内実労働時間数＝事業所の就業規則などで定められた各年6月の所定労働日における始業時刻から終業時刻までの時間に実際に労働した時間数。

超過実労働時間数＝所定内実労働時間以外に実際に労働した時間数及び所定休日において実際に労働した時間数。

注4：年間所得額＝厚生労働省「賃金構造基本統計調査」中「きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額」から国土交通省物流・自動車局が推計した値。

きまって支給する現金給与額＝6月分として支給された現金給与額（所得税、社会保険料等を控除する前の額）で、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当等を含む。

年間賞与その他特別給与額＝調査年前年1月から12月までの1年間における賞与、期末手当等特別給与額。

注5：トラックの平均年齢、労働時間、年間所得額は、賃金構造基本統計調査における「営業用大型貨物自動車運転者」と「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」の数値を労働者数により加重平均して算出した結果である。

資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、日本バス協会ヒアリング、全国ハイヤー・タクシー連合会「ハイヤー・タクシー年鑑」、(一社)日本自動車整備振興会連合会「自動車整備白書」から国土交通省物流・自動車局作成

「ジェンダー主流化」に関する国土交通省の取り組み

○国土交通省においては、令和6年11月以来、ジェンダー主流化の取組を推進する第一歩として、本省の女性職員から自由なアイデアを集める「若手・中堅女性職員による懇談会」を開催し、最終回の令和7年3月24日では、これまでの議論の整理を行い、その結果を取りまとめた「国土交通分野におけるジェンダー主流化の推進について」を懇談会メンバーより中野大臣に手交。

○各地方運輸局においては、交通分野の事業者等で活躍されている女性の方々から、女性の顧客の満足度を高めるサービスや、工夫、女性従業員の採用、幹部への登用を促進する取組等についてのご意見をいただくため、「運輸局長との座談会」を令和6年12月から令和7年2月に開催。

○「ジェンダー主流化に関する若手・中堅女性職員による懇談会（最終回）に中野大臣が出席」（令和7年3月24日）



手交の様子



挨拶を述べられる中野大臣

（中野国土交通大臣よりご発言）
「これら（手交されたとりまとめ文書等）を大いに参考とし、国土交通分野にジェンダー主流化に向けた議論や取組を本格化させていく。」と述べられました。

各地方運輸局における交通分野の事業者等で活躍されている女性の方々との『ジェンダー主流化』の取組に関する座談会を開催

運輸局	開催日	参加分野等
北海道	令和7年2月20日 (木)	鉄道1名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、観光1名、航空1名と運輸局長（計8名）
東北	令和6年12月18日 (水)	鉄道1名、バス2名、トラック2名、海運1名、観光1名、自動車販売1名及び運輸局女性職員3名と運輸局長（計12名）
関東	令和6年12月26日 (木)	鉄道1名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、港湾運送・倉庫1名、観光1名、航空1名、全般1名と運輸局長（計10名）
北陸信越	令和7年2月26日 (水)	鉄道1名、バス1名、トラック1名、タクシー1名、観光1名と運輸局長（計6名）
中部	令和6年12月12日 (木)	鉄道3名、バス2名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、観光1名、ユーザー1名と運輸局長（計11名）
近畿・神戸	令和7年2月7日 (金)	鉄道1名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、観光1名、ユーザー2名、事業者団体1名、有識者1名と運輸局長と運輸監理部長（計12名）
中国	令和6年12月17日 (火)	鉄道2名、バス2名、タクシー1名、トラック2名、海運1名、観光1名と運輸局長（計10名）
四国	令和7年1月27日 (月)	鉄道2名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、観光2名と運輸局長（計9名）
九州	令和7年2月7日 (金)	鉄道1名、バス1名、タクシー1名、トラック1名、海運1名、観光1名、経済1名と運輸局長（計8名）

「ジェンダー主流化の取組に関する座談会」

「ジェンダー主流化」の取組の一環として、交通・観光分野でご活躍をされている方々から「顧客の満足度を高めるためのサービスや工夫」、「女性従業員の採用・幹部への登用を促進する取組」等の好事例を発信するとともに、施策への反映に繋げていくため、「ジェンダー主流化の取組に関する座談会」を開催。

日時：令和6年12月12日（木）15：30～17：00

会場：名古屋合同庁舎第1号館 11階 運輸大会議室

出席事業者：JR東海、静岡鉄道、西三交通（バス）、日本タクシー、桜運輸、由良機船、名鉄観光サービス、愛知県女性団体連盟



【基調講演】

テーマ：「JR東海の取組について」

講師：東海旅客鉄道（株）人事部 執行役員 武田千佳氏

- 女性職員の採用率25%、女性管理職員1.5倍、また、男性育休取得を100%を行動目標としており、着実に進めている。
- ジェンダー主流化により、女性社員だけでなく、男性社員にとっても働きやすい風土・職場になると考えている。
- 新幹線トイレを改善した経験から、女性社員を増やすことは女性の視点を取り入れることに繋がっており、経営的にも大事な点であると感じている。
- また、女性管理職の育成を進めることで、働き甲斐のある職場に繋がる。



【意見交換】

- 高速バスの乗客が、乗車中に、困りごと等を運行管理者にメールできるサービスを実施。メールを受信した運行管理者は、運転士に無線で改善指示を行う。
- 船内の女性専用設備の設置及び住環境の改善を行い、男性社員への理解促進に努めた。
- 産休から復帰する人が増えているが、これが奨励されることで、女性が長く働ける環境になっていく。
- 体調等についての面談を定期的に行うことで、女性社員の状況を把握することができた。
- 女性だけが職場を離れる弊害を軽減するため、男性育休の積極的取得が必要。



各県等の女性活躍支援に関するポータルサイト等

中部各県、市町村や中部経済産業局、中部運輸局等において、女性活躍支援に関するポータルサイトによる情報発信、各種セミナーや研修会を実施しています

【愛知県】 あいち女性の活躍促進応援サイト「女性が輝く、あいち」

<https://jokatsu.pref.aichi.jp/>

【愛知県】



【静岡県】



【静岡県】 ふじのくに女性活躍応援会議

<https://www.azarea-navi.jp/joseikatsuyaku/>

【岐阜県】



【三重県】



【岐阜県】 ぎふジョ！ ～女性の活躍を応援するポータルサイト～

<https://gifujo.pref.gifu.lg.jp/>

【三重県】 BeMie (近日公開)

<https://bemie.pref.mie.lg.jp/>

【福井県】



【中部経済産業局】



【福井県】 ふくい働く女性応援サイト

<https://joseikatuyaku.pref.fukui.lg.jp/>

【中部運輸局】



【名古屋市】



【中部経済産業局】

<https://www.chubu.meti.go.jp/b38josei/index.html>

【中部運輸局】

<https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/barrierfree/gender/gender.html>

※この他名古屋市「ナゴ女応援！サイト」(<https://nagoyajokatu.city.nagoya.jp/>)等、各市町村でも各種情報を発信しています



女性の活躍に 取り組む企業等を 応援します!



企業等での女性の活躍は、
この地域の発展・成長を支えていく重要な鍵となります。
「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指し、
女性の活躍促進に取り組めます。



女性の活躍促進宣言

女性の活躍促進に向けた取組を表明する「宣言」を県内の企業等から募集します。

対象

愛知県内に事業所がある企業・事業者・団体です。

応募方法

宣言様式に、女性の活躍促進に向けた「組織トップからのメッセージ」や「今後の取組内容」など、企業等の実情に応じて自由に記載していただき、男女共同参画推進課に提出してください。宣言様式は「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。

※あいち電子申請・届出システムから電子申請もできます。



記載例

- 女性の活躍に向けた方針を表明・周知します。
- 女性の採用を拡大します。
- 女性の管理職比率を〇〇%にすることを目指します。
- 女性の活躍に向けて社内の意識改革に努めます。
- 女性の職域を拡大します。
- 男性の育児休業取得率100%を目指します。

募集期間

随時受け付けています。

受理証明書の送付

毎月1日から月末に受け付けた宣言について、翌月上旬に受理証明書を発送します。

メリット

- 愛知県のWebページに宣言企業等を掲載します。
- 愛知県の公契約に係る入札等において、社会的価値を有する企業として評価されます。
- 就職説明会、県内大学の就職窓口、県関係施設等で宣言企業等名簿を配布します。
- 愛知県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。

あいち女性輝きカンパニーの認証

「あいち女性輝きカンパニー」とは…

女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証します。

対象

愛知県内に本社または事業所を置く企業・団体等(国及び地方公共団体を除く。)

認証基準

- 「女性の活躍促進宣言」を県に提出していること。
- 「女性の活躍企業確認シート」に掲げる取組項目(右ページ)のうち、所定の項目数の取組を実施していること。
- 労働関係法令(労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、最低賃金法、家内労働法、労働安全衛生法等)を遵守する(過去1年間)とともに、法に適合した就業規則等を整備していること。
- 「女性活躍推進法」で定める、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、情報を公表していること(一般事業主行動計画の策定義務のない企業等は不要。)
- 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと。

申請方法

認証申請書に必要事項を記載し、添付資料を添えて申請してください。
なお、認証申請書は、「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。
※あいち電子申請・届出システムから電子申請もできます。



募集期間

随時受け付けています。

申請から認証までの流れ

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、審査のうえ、翌々月1日付けの認証書を交付します。

メリット

- **企業のイメージアップにつながります。**
認証企業には認証書を交付します。
認証ロゴマーク(電子データ)をご用意しておりますので、自社の商品や広告、名刺、会社案内などに活用して、貴社をアピールしてください。
- **認証企業は県がPRをします。**
愛知県のWebページに認証企業等の一覧を掲載します。
- **愛知県の公契約に係る入札等において、社会的価値を有する企業として評価されます。**
- **協賛金融機関における融資の金利優遇が受けられます。**
また、愛知県中小企業融資制度(パワーアップ資金)の融資対象になります。
- **各種セミナーなどの情報を提供します。**
「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。
- **ウィルあいちの利用料が優遇されます。**
女性の活躍を始めとした男女共同参画の推進に関連する活動のために「ウィルあいち(名古屋市東区)」を利用する場合に、一般利用料金の約2/3の料金で利用できます。

有効期間

5年間(5年ごとに更新申請が必要です。)

■女性の活躍企業確認シートの取組項目

「A」で2項目、「B」で3項目、「C」で2項目の取組を実施していると申請可能

A トップの意識表明及び推進体制の整備

取組内容	
1	女性の活躍促進に向けた組織トップの考えが宣言され、管理職をはじめ労働者に有効な周知がなされている。
2	女性の活躍に関する計画(*)を策定し、自社Webページ等で公表している。
3	女性活躍に関するアンケート調査等を実施し、自社の現状把握や課題分析を行っている。
4	女性の活躍を含めたダイバーシティに関する担当部署やプロジェクトチームの設置など推進体制を整備しているか、又は女性の活躍に取り組む責任者を選任している。
5	過去5年以内に管理職の意識改革を図るため、女性の採用・職域拡大や管理職登用等女性の活躍の必要性の理解を促す管理職向けの研修などの取組を行っている。
6	男女間賃金格差の主な要因である男女間の管理職比率や勤続年数による違いなど、女性活躍推進法に基づく情報公表項目よりもさらに詳細な情報を算出した上で、女性活躍推進法に基づく情報公表項目である男女の賃金の差異を算出、公表している。

※「計画」には、「[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」を含む。

C 仕事と家庭の両立支援

取組内容	
1	育児・介護休業法で定めた基準を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度や子の看護休暇制度・介護休暇制度のいずれかを導入している。
2	育児や介護に関する休業後の復帰に当たっての支援を行っている。
3	有給休暇取得日数を増やす取組や、残業時間を減らす取組を行っている。
4	男性の家事・育児参画を進めるため、育児・介護休業法を上回った取組(育児休業を取得しやすい雇用環境整備等)や男性社員の家庭生活への主体的な関わりの推奨を行っている。
5	ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方(フレックスタイム、テレワーク、在宅勤務等)に対応する制度があるか、又は過去5年以内に事例がある。
6	セクシュアルハラスメント等の相談窓口を社内で明示するとともに、女性相談者を配置する等、相談しやすいよう工夫している。
7	労働者の育児・介護の支援(事業所内保育所の設置、保育・介護・家事支援サービス利用に対する手当の支給等)を行っている。
8	愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録をしている(申請日現在、有効期間である)。



◀「あいち女性輝きカンパニー」認証ロゴマーク

B 募集・採用拡大、職域拡大、登用、育成(能力向上)

取組内容	
1	募集資料・求人広告・会社案内・Webページ等の中で、女性の活躍を伝えるなど、女性の応募を増やす取組を行っている。
2	常時雇用する女性正規労働者数が過去5年間で5%以上増加している。
3	個人の能力に応じて非正規雇用から正規雇用になる制度があるか、又は過去5年以内に女性の事例がある(派遣労働者の雇入れ含む)。
4	育児や介護のために退職した正規労働者の、正規労働者への再雇用制度があるか、又は過去5年以内に事例がある。
5	女性が少ない職域に女性を配置するための取組を行っているか、又は女性がいない職域がない。
6	女性にとって使いやすい器具、設備等の導入(例:トイレや休憩室の整備、荷物を運搬する際の補助的な器具の装備等(※いづれかひとつでもよい))や作業方法、作業工程の見直しを行っている。
7	自己申告制度、社内公募制度等によって、配置希望を反映できる制度がある。
8	女性管理職の登用目標を設定している。又は過去5年以内に女性管理職登用に向けた取組を行っている。
9	過去5年以内に社内報や研修を通じて女性のロールモデルの紹介をしている。又はメンター制度がある。
10	過去5年以内に女性の登用に向けて、女性自身のやる気や能力が向上するような研修などの取組を行っている。
11	女性管理職が、過去5年間で5%以上増加している。
12	女性の役員が一人以上いる(申請日現在)。
13	常時雇用する正規労働者のうち、女性の割合が、過去5年間、継続して40%以上である。
14	女性管理職が、過去5年間、継続して40%以上である。

あいち女性輝きカンパニー 優良企業表彰



あいち女性輝きカンパニー認証企業のうち、女性の活躍に向けた取組をより積極的に推進し、他の模範となる企業等を表彰します。

- 区分/優秀賞
 - ① 301人以上の部
 - ② 300人以下・一般の部
 - ③ 300人以下・建設業の部
 - ④ 300人以下・製造業の部

奨励賞 [50人以下程度の企業で該当がある場合のみ]

*常時雇用する労働者数

- 応募/企業からの応募または推薦
- 募集時期/年1回(4月~5月頃)

女性の活躍促進コーディネーターの派遣

女性の採用・職域の拡大、管理職登用、
ワーク・ライフ・バランスの推進や働きやすい職場づくり、
働きながら育児・介護ができる環境づくりなど、
企業等における女性の活躍促進に向けた取組を支援するため、
相談・問合せに応じたり、アドバイスや情報提供を行うコーディネーターを派遣します。

費用 無料

派遣場所 愛知県内であれば、ご要望に応じどこへでも訪問します(交通費も無料です)。
なお、相談等は、オンラインや愛知県庁の会議室で行うことも可能です。

受付方法 相談等は、予約制となります。
申込書に必要事項を記載し、男女共同参画推進課に提出してください。
なお、申込書は「[あいち女性の活躍促進応援サイト](#)」に掲載しています。



コーディネーターの業務

- ① 女性の活躍促進に関する相談及び問合せへの対応
- ② 女性の活躍促進に必要な取組等についてのアドバイス
- ③ 女性の活躍促進に関する県や国の施策等についての情報提供

活用例

- 女性の活躍に取り組みたいが、具体的にどのように進めていけばよいのかわからないので教えてほしい。
- 女性の活躍に向けて管理職や男性社員の意識改革をどのように進めればよいのかわかりたい。

コーディネーター

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、税理士、公認会計士、弁護士、司法書士

各詳細情報・申込書請求・お問合せはこちら

愛知県県民文化局男女共同参画推進課

〒460-8501(住所記載不要) 名古屋市中区三の丸3-1-2

電話 052-954-6657

メール danjo@pref.aichi.lg.jp

FAX 052-954-6951

※詳しくは、
「[あいち女性の活躍促進応援サイト](#)」で
ご覧いただけます。



県内中小企業のみなさまへ



女性が活躍できる企業 になるための取組みを 県がサポートします!



県内中小企業の女性管理職登用をはじめとした女性活躍推進に向けた取組みをサポートするため、女性活躍推進アドバイザーを派遣し、企業の個別課題に応じたアドバイスや取組みの提案を行います。

対象企業

県内に本社又は事業所を有し、常時雇用する労働者が300人以下の中小企業及び団体

※上記労働者数要件に該当しない場合であっても、本事業による支援が必要と認める場合は対象とします。

訪問相談

講師派遣

すべて無料

取組み1

専門家による訪問相談により、女性管理職登用に向けた「経年計画」の策定等を支援します。

取組み2

女性のキャリア形成等を目的とした企業内研修に講師を派遣します。

1社につき最大6回の支援が可能

女性を管理職に登用できる人事制度は？



一般事業主行動計画の策定方法は？

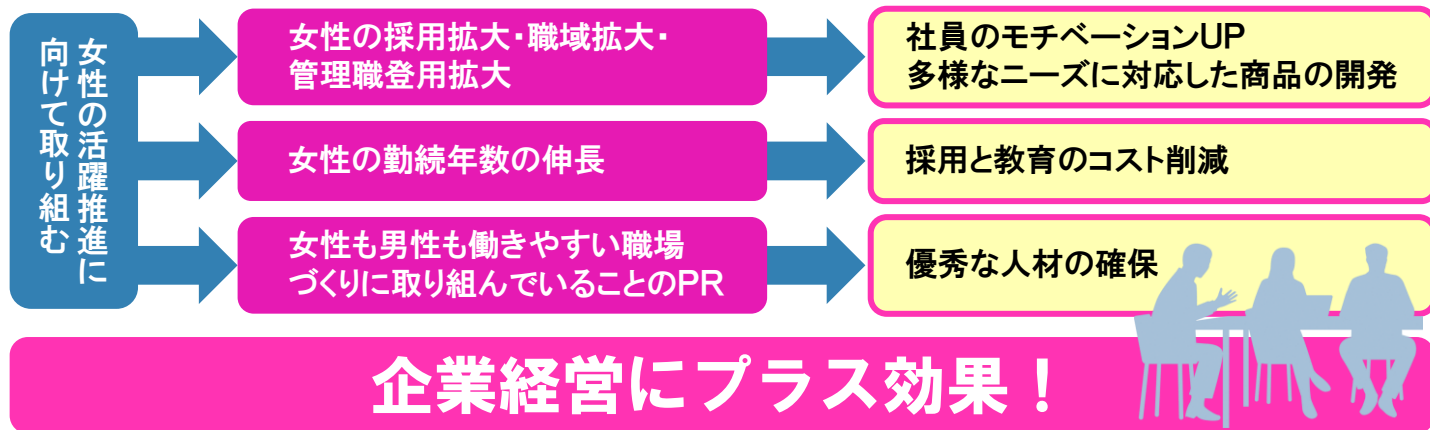
男女ともに働きやすい職場環境は？



【委託先】
伏屋社会保険労務士事務所
〒500-8285 岐阜市南鶉4-47

お問い合わせはこちら
TEL. 058-272-3872 FAX. 058-276-2027
E-Mail: sien@fuseya.co.jp HP: <http://www.fuseya.co.jp>

女性活躍推進のススメ



個別訪問申込書 FAX 058-276-2027



伏屋社会保険労務士事務所 宛

WEB申込フォームはこちら▶▶▶

事業所名	〒	-	ご担当者	所属/役職	
				氏名	
所在地					
連絡先	電話		E-Mail		
	FAX				
訪問希望日	・令和 年 月 日 () ・令和 年 月 日 () ・令和 年 月 日 ()		<input type="checkbox"/> オンライン相談希望 ※後日、日程調整の電話を差し上げます。		
相談内容 ✓をお付け下さい	<input type="checkbox"/> 女性管理職登用を考えている <input type="checkbox"/> 女性の採用を増やしたい <input type="checkbox"/> 女性パートの正社員への転換 <input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規程等の見直し <input type="checkbox"/> 育児・介護休業制度の整備 <input type="checkbox"/> その他 { <input type="checkbox"/> 人事評価制度の見直し <input type="checkbox"/> フレックス・テレワークなど 多様で柔軟な働き方制度の検討 <input type="checkbox"/> 女性活躍推進に関する認定の取得 <input type="checkbox"/> 一般事業主行動計画の策定支援				
この専門家相談を知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 県からの案内 <input type="checkbox"/> 市町村役場でチラシを見て <input type="checkbox"/> 県庁HPを見て <input type="checkbox"/> その他 { <input type="checkbox"/> 労働局でチラシを見て <input type="checkbox"/> 各種団体でチラシを見て <input type="checkbox"/> 当事務所HPを見て				

ご記入いただいた個人情報は当事務所が厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

伏屋社会保険労務士事務所 〒500-8285 岐阜市南鶉4-47

お問い合わせ先

TEL. 058-272-3872 FAX. 058-276-2027

E-Mail/ sien@fuseya.co.jp HP/ http://www.fuseya.co.jp

県内企業
団体の皆様！

ジェンダーギャップ（男女間の格差）を解消し
女性も男性も働きやすく活躍できる職場づくりに向けて

輝くみえのミライ★三重県会議

で一緒に取り組みませんか！

- 誰もが働きやすい職場をつくりたい！
- 女性の活躍推進に向けて何から取り組んでいいかわからない！

輝くみえのミライ★三重県会議ではこんな取組を行っています！



誰もが活躍できる職場環境
に関するワークショップ



女性活躍推進アドバイザーの派遣など

加入
無料

会員数
600社
以上

県HPに
企業名掲載

※「輝くみえのミライ★三重県会議」は「女性の大活躍推進三県会議」の2ndステージとして令和7年4月に名称変更いたしました。

事務局：三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課

メール：iris@pref.mie.lg.jp 電話：059-224-2225



詳細はこちらから！

「HAPPY☆CYCLEプロジェクト」 実施中！

三重県の現状と課題

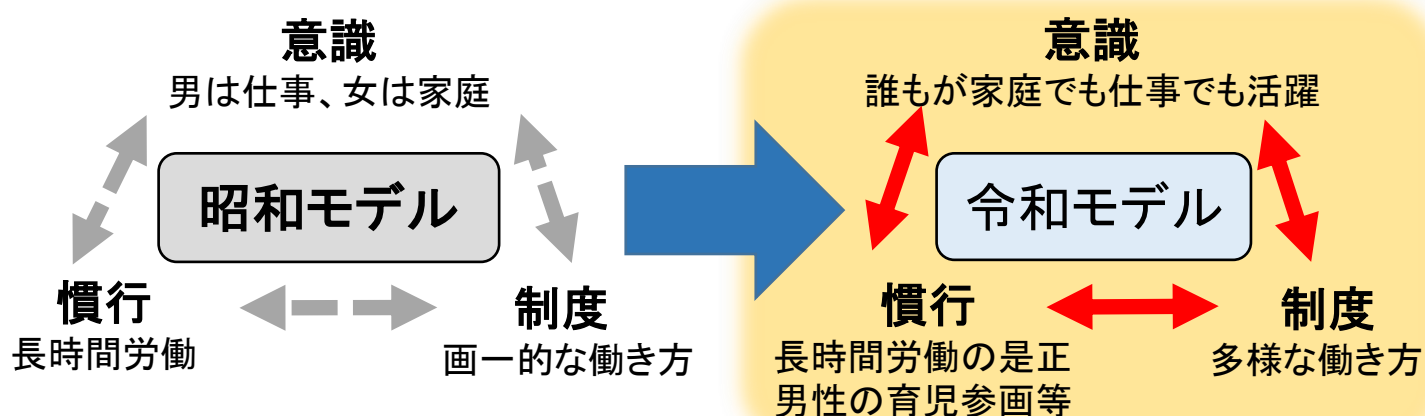
- ・2020年から2040年までの20年で人口が**27万人**減少する見込みです。
177万人（2020年） ➡ 150万人（2040年）
- ・三重県では、進学・就職を機に県外転出する若者・女性が多く、転入人口より転出人口の方が多「社会減」の大きな要因となっています。また、その背景のひとつとして、社会における**ジェンダーギャップ（男女間の格差）**の存在も指摘されています。



27万人というと、津市の人口と同じくらいだね！

「昭和モデル」から「令和モデル」へ

今こそ、固定的性別役割分担意識や長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事、女性は家庭」の「昭和モデル」から、誰もが希望に応じた働き方で、家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」社会の実現が必要です。



「HAPPY☆CYCLE」プロジェクトとは？

- ・「HAPPY☆CYCLE」プロジェクトとは、ジェンダーギャップを解消して、誰もが働きがいをもって、活躍できる職場づくりに向けた「意識・制度・慣行」の変革による好循環、「個人・企業・社会」の成長の好循環をめざし、令和6年度から開始したプロジェクトです。
- ・令和7年度は、先進取組企業の見学会や、県内企業等で活躍する女性ロールモデルと若手女性との交流会など、「令和モデル」社会の実現に向けてさまざまな事業を実施予定です！

誰もが家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」社会の実現にむけて！



「ふくい女性活躍推進企業」登録企業 募集中！！

「女性活躍」に取り組む企業が増えています！

- ・人手不足が深刻化する中、多様な人材が活躍する環境づくりが必要
- ・女性が働きやすい職場は、男性も含めてみんなが働きやすい職場



対 象

県内に本社または事業所を置く企業・団体（個人事業主を除く）

登録の要件

ふくい女性活躍推進企業

- ① 女性の活躍推進に向けた経営トップ（代表者）の考えが宣言されていること
- ② 女性活躍推進員を配置していること
- ③ 「女性の採用」「女性の育成」「男女がともに働きやすい職場環境づくり」「女性の登用」について具体的な取組を進めていること

ふくい女性活躍推進企業プラス+

- ④ 左記①～③に加え、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定



主なメリット

- ・オリジナルロゴマークが利用可能
- ・学生向けに県が積極的にPR
- ・県主催の研修・講座に優先参加
- ・登録企業限定の顕彰制度

（オリジナルロゴマーク）



などの女性活躍を進めるための支援制度により県が徹底応援

さらに「プラス+」に登録されると

- ・県の制度融資「中小企業育成資金」保証料全額補給
- ・県建設工事の入札参加資格審査で加点評価

これらの他、一部の県補助金等において補助率または補助上限の嵩上げなどの優遇措置が設けられています

その他メリットおよび登録の手続きについてはQRコード※
もしくは「ふくい女性活躍推進企業 登録募集中」で検索



お問合せ先

福井県 未来創造部 女性活躍課 企業応援グループ

TEL：0776-20-0319

E-mail：joseikatuyaku@pref.fukui.lg.jp



中部WIN（中部地域の次世代女性リーダー育成講座）

- 中部経済産業局は、平成30年4月に中部地域の次世代女性リーダー育成講座「中部WIN」を創設。中部地域企業等の将来の管理職・経営層候補の女性向けに、必要な知見の習得や人的ネットワークの機会を提供。これまで8期にわたり開催し、219名が参加。
- 「トップリーダー等による講演」、「中部WIN卒業生との交流イベント」、「グループワーク」の構成による講座を約半年間に亘り、月1回程度の頻度で開催。
- グループワークは、中部WIN卒業生（過去の受講者）をサポートとして各グループに配置し、伴走支援。グループワークの成果を成果報告会で発表。
- 中部地域の多種多様な業種・業態の企業・組織に所属する受講者が、グループワークを始めとするプログラムを通じて、互いに切磋琢磨し、幅広い視点と洞察力を涵養するとともに、社外のネットワークを形成。

中部WIN 令和7年度 第8期

「共に描く、誰もが活躍できる職場環境」 ※今年度は終了



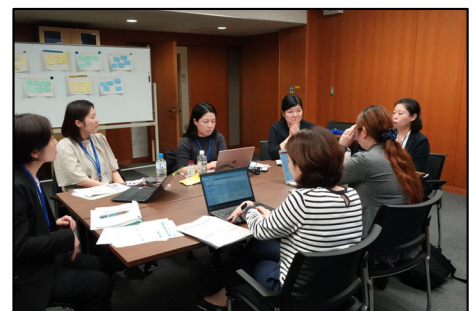
令和7年度 中部WIN
～未来を拓く第一歩～
最終講座 (第6回)
受講料 無料
定員 2711名
令和7年度 中部WIN 第8期
～共に描く、誰もが活躍できる職場環境～
●開催対象：中部地域（愛知県、岐阜県、静岡県、長野県、三重県）を
勤務地とする管理職または経営層候補の女性
●開催人数：15名程度
●開催形式：対面形式
●開催期間：令和7年8月～12月（月1回程度の最終講座 全6回）
●開催場所：中部経済産業局（名古屋市中区三の宮2-3-2）
●申込締切：令和7年7月11日（金）
●受講料：無料

（会場）中部経済産業局

- 職場におけるアンコンシャスバイアスへの理解やダイバーシティ経営を推進していくために女性の受講者だけでなく、一部プログラムには、受講者の職場の上司、人事担当者も参加。
- 全6回講座。



大橋運輸株式会社
代表取締役社長 鍋嶋氏の講演



グループワーク



成果報告会



修了証授与



修了式

※来年度の女性の活躍促進に向けた取組については、現在検討中です。



女性の活躍促進の取組の詳細はこちら！
<https://www.chubu.meti.go.jp/b38josei/index.html>

〈問い合わせ先〉
中部経済産業局
地域振興・人材政策課
担当：竹川、林
Tel：052-951-8457
E-Mail：bzl-chubu-win@meti.go.jp

チャレンジ企業認証部門

女性の活躍推進に 取り組む企業を募集します!

名古屋市では、女性がいきいきと活躍できるような取組をしている企業を認定・表彰しています。

女性の活躍推進に取り組んでいる企業の皆さん、また今後取り組んでいこうという

企業の皆さんを対象とした「チャレンジ企業認証」があります。

この「チャレンジ企業認証」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？



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などで企業の
取組内容について広くPRします。
- 市主催就職セミナー等で紹介します。
- 市内の大学へPR を行い魅力発信を支援します。



名古屋市女性の活躍推進
チャレンジ認証企業

概要

対象

常時雇用する従業員が100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、申請が可能です

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、翌々月上旬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

申請方法

申請書に必要事項を記入し、提出書類を添えて、窓口へ持参、郵送またはメール

メールでのご提出の場合、添付書類は1つのPDFファイルにまとめ、右上に該当の実施項目番号を記載してください。

お問合せ & 申請窓口

名古屋市スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進課 (平日の午前8時45分～午後5時30分)

電話 052-972-2234 メール a2233-05@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp ▼市公式ウェブサイト

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号 FAX 052-972-4206

女性の活躍推進 認証

検索



名古屋市女性の活躍推進 チャレンジ企業認証申請書

(あて先) 名古屋市長

申請者

住 所	(〒 -)		
企 業 名		常時雇用する 従 業 員 数	名
代表者名	(ふりがな)	代 表 者 生 年 月 日	年 月 日
記入担当 者部署名		担 当 者 氏 名	
連 絡 先 電 話 番 号		メ ー ル ア ド レ ス	

評価項目及び配点

(1) 意識改革				
項目	実施内容	配点	取組 チェック	提出書類
意思表明・ 職場風土の改善	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 必須項目	1	<input type="checkbox"/>	・社内報等の写し ・理念・方針 等
	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	<input type="checkbox"/>	・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	<input type="checkbox"/>	・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
(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 両立支援	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	<input type="checkbox"/>	・取組内容のわかるもの 等
	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、育休等の制度をイントラネットに掲載 等	1	<input type="checkbox"/>	・社内報、回覧文書、掲示物 ・過去5年以内の事例 等
(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	<input type="checkbox"/>	・募集資料 ・取組内容のわかるもの 等
	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	<input type="checkbox"/>	・募集資料 等
	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	<input type="checkbox"/>	・社内規程 ・過去5年以内の事例 等
	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	<input type="checkbox"/>	・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	<input type="checkbox"/>	・内容のわかるもの 等
(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	<input type="checkbox"/>	・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

※取り組んでいる項目の取組チェック欄に☑し、提出書類を添付して提出してください。
 ※この様式は、市公式ウェブサイトからもダウンロードいただけます。
 ※名古屋市暴力団排除条例に規定する暴力団員又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する者に該当するときは、女性の活躍推進企業として認証しません。また、認証決定後にその旨が判明したときは、認証を取消します。上記事由を確認する必要がある場合には、申請者の欄に記載されている情報を愛知県警察本部に照会することがあります。

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