

ぎふし共育都市プロジェクト

「ぎふし共育・女性活躍企業認定制度」がスタート

共育・女性活躍企業募集

令和元年度新設

応募期間 令和元年 10月15日(火)~12月27日(金)

ぎふし共育・女性活躍企業に
2部門を設けます

同時認定
も可

共育企業部門

男性の主体的な育児参画を
推進する取り組みを行う企業

女性活躍企業部門

女性が個性と能力を発揮し
社会で活躍できる
取り組みを行う企業

応募要件

岐阜市内に事業所を有し、
常時雇用する労働者を有する事業者(個人事業主を含む)

応募から認定までの流れ

10月	募集	募集期間 12月27日(金) 期限
11月	募集	必要書類 ●認定申請書 ●ぎふし共育・女性活躍企業取組確認シート ●就業規則や労働協約などの写し ※申請書や取組確認シートは岐阜市ホームページよりダウンロードできます。
12月	募集	提出方法 子ども政策課または男女共生・生きがい推進課に郵送、Eメールまたは持参
1月	審査	●審査(必要に応じて訪問や聞き取りを実施) ●認定企業の決定
2月	認定	●認定結果/認定式の通知 ●認定式(年1回)で認定証を交付(令和2年2月28日(金)開催予定)

認定期間は3年です。3年ごとに更新申請が必要です。

※初回の認定に限り、認定期間が終了する年度の末日まで認定が有効となります。

(例/令和2年2月28日に認定を受けた場合は、令和5年3月31日まで認定期間となります。)

同時募集

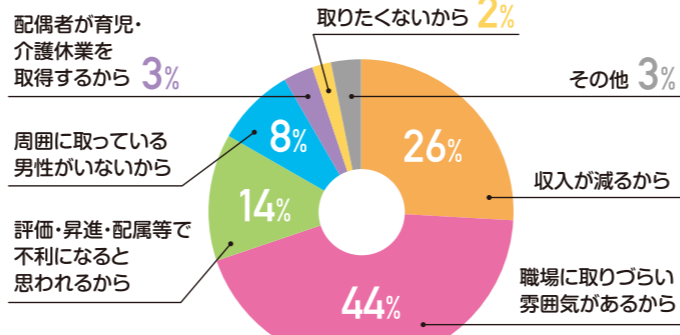
「岐阜市男女共同参画優良事業者」表彰

認定を受けることが見込まれる事業者の中から、特に優れた取り組みを行っている事業者を、「岐阜市男女共同参画優良事業者」として表彰します!

応募基準
など詳細は
こちら



男性の育児・介護休業取得率が低い理由



出典先/平成28年度 岐阜市「男女共同参画に関する市民意識調査」

育児を応援する企業に 若い人材も注目

最近では若い世代の中でも、結婚や出産後も仕事を続けたい女性や、家事や育児もしっかりと行いたいという男性が増えています。就職活動中の学生が企業を選ぶ条件も「休日・休暇がしっかりと取れること」など、働きやすさやプライベート

を十分に発揮して、社会で活躍できる取り組みを行う「女性活躍企業部門」の2部門があり、認定を受けた企業の中で、特に優れた取り組みを行っている企業は、「岐阜市男女共同参画優良事業者」として表彰されます。

ぎふし共育・女性活躍企業の取り組み例

- 就労による経済的自立が可能な社会を目指した取り組み**
 - インターンシップやトライアル雇用の実施
 - ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修の実施 など
- 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会を目指した取り組み**
 - ノー残業デーの導入
 - 年次有給休暇の取得率増 など
- 多様な働き方・生き方が選べる社会を目指した取り組み**
 - テレワークなどの在宅勤務
 - 事業所内保育所の設置 など
- 男性の育児参画を推進する取り組み**
 - 男性の育児休業や育児に関する休暇の取得
 - 男性の育児のための短時間勤務や在宅勤務の制度 など
- 女性の活躍を推進する取り組み**
 - 女性の管理職設置
 - 育児や介護などで退職後の再雇用制度 など

仕事と家庭の両立を 支援する企業を認定!

近年、社会における女性の活躍が求められる中、夫婦が共に家事や子育てを行うためには、仕事と家庭をうまく両立することが不可欠です。しかし、平成28年度岐阜市「男女共同参画に関する市民意識調査」では、男性の育児・介護休業取得率が低い理由として、44%の人が「職場に取りづらく雰囲気がある」と

感じているほか、家庭では家事の7割以上を女性が担っているという結果があり、男性の家事・育児参画が進んでいない現状があります。

そこで岐阜市では、仕事と家庭の両立支援や男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を「ぎふし共育・女性活躍企業」として認定する制度を新設。認定は、男性の主体的な育児参画を推進する取り組みを積極的に行う「共育企業部門」と、女性がその個性と能力を十分に発揮して、社会で活躍できる取り組みを行う「女性活躍企業部門」

ぎふし共育・女性活躍企業 認定のメリット!

- 認定証の交付
- 認定記念グッズの提供
- 名刺や企業HPへの名称及び認定マークの使用
- ハローワークの求人票への表示
- 岐阜市による企業PR支援
- 金融機関による金利優遇



共育を応援! 先進的な企業の取り組み

女性の発想を働きやすい職場づくりに活用

三承工業株式会社

三承工業では、2015年から女性社員が職場の改善点を提案する「チーム夢」を結成。これまでも、ノー残業デーや休日出勤削減などワークライフバランスの推進や、男女のトイレ分離、事務所の禁煙化など、女性目線での環境整備を図ってきました。

また、保育園の入園前や休園時、長期休暇の間などに、子どもを連れて出勤ができる「カンガルー出勤制度」を考案し、会議室をキッズスペースに改装して、子どもの姿を見ながら仕事ができる環境を整備しました。社内では、社員が積極的に子どもの世話を手伝う姿が見られます。



こうした活動から、ママたちの声を取り入れ、家事や育児がしやすい間取りプランを考えたモデルハウスの企画など、新たな事業も展開。チーム夢の取り組みが、女性がイキイキと働き、働きやすさを感じられる職場づくりにつながっています。

◀ 子連れで出勤後は、キッズスペースで子どもを見ながら仕事が可能。

子育て中も無理なく働ける環境を整備

アース・クリエイト株式会社

アース・クリエイトでは、男性も妻の出産時に育児特別休暇を取得可能。また子どもの急病時や学校行事には、休暇取得や時短勤務も臨機応変に行うことができます。一番の魅力は、こうした子育て休暇制度に上限がなく、無制限で取得ができること。そのため、急な休暇にも対応できるよう、日頃から1つの業務を複数の社員で共有するパディ制度を採用し、社員同士で仕事をフォローしています。また制度を設けるだけでなく、子ども参観日や食事会など家族参加型のイベントを数多く開催し、家族にも仕事への理解を深めてもらう機会を創出しています。



また今年からは、子どもがまだ小さいため、週1回など短時間しか働けない女性を複数名雇用し、子どもの成長に合わせてキャリアアップし、正社員に登用する「ママの輪制度」を新設。男女問わず子育て世代が、無理なく活躍できる環境を整えています。

◀ 魚山雄樹さんは、妻の出産時に計2週間の休暇を取得して育児をサポート。

パパの家事・育児 ワンポイントレッスン

子どもが生まれたら、気になるのが教育資金です。実は子どもにかかるお金が少なく、貯蓄しやすいのは小学校中学年頃まで。それを念頭に、いつ、いくらくらいが必要かを見積もり、目標額や貯蓄計画を立てましょう。また貯蓄する際は、学資保険を利用したり、子ども専用の口座をつくるなど、「別管理で毎月コツコツ」が目標達成のポイントです。