

「女性の大活躍推進三重県会議」自主宣言会員一覧表

2015/2/20現在

基本情報		宣言文	宣言日
団体・企業・個人名	主要業種		
国立大学法人三重大学	教育・学習支援業	1.男女共同参画の視点に立った教育・研究組織の確立をめざす。 2.男女共同参画の視点から制度や慣行を見直し改善する。 3.仕事と個人生活とのバランスに配慮し、男女共同参画の観点から必要な支援を行う。 4.学生・教職員に対して、男女共同参画に関する啓発活動を行う。 5.男女共同参画を推進する地域の組織や自治体との協調・連携を推進する。	2014/10/2
三重県	行政	平等取扱の原則と能力主義をふまえつつ、第2次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画において定めた目標(管理職の女性職員登用率8.7%(平成27年4月1日時点))の達成に向けて、女性の採用・登用、職域の拡大を進めます。 ※現状 7.8%(平成26年4月1日時点)	2014/10/9
株式会社山下組	建設業	(1)家庭を一番に考えられる一生続けたいと思える会社作りをする。 今もそういう会社であるのはもちろん、これからも各個人の事情に配慮しながら、各家庭に寄り添える会社で有り続ける。 (2)女性に限らずスキルアップの機会を与え、国家資格の取得を目指す。 現在、国家取得者が男性19名、女性2名いますが、5年後には男女ともでプラス1名の増員を目指します。 (3)女性管理者の拡大 現在、女性管理者は1名ですが、5年後には1名の増員を目指します。	2014/10/20
株式会社津松菱	卸売・小売業	津松菱では多様化するお客様のニーズに応えるため、さまざまな価値観や生活背景を持つ人材がその能力を最大限に発揮できる環境を整備し、さらなる成長を目指していきます。従業員の約8割が女性である津松菱にとって、女性の活躍推進は必要不可欠です。会議体や研修を通じて女性従業員のモチベーション向上と管理職の意識改革を促進し、平成30年3月までに次の3つの取り組みを行います。 ○女性管理職の比率を16.7%から20%以上に引き上げます。 ○女性の職域を拡大します。 ○育児休職規定における対象者の子の条件を現行の「2歳6か月に達するまで」から「3歳を超えた3月末日まで」に延長し、同様に育児勤務規定を「小学校就学まで」から「小学校3年を終了するまで」に延長します。	2014/10/20
岡田パッケージ株式会社	製造業	○仕事と家庭を両立して、明るく仲間と働ける職場づくり。 ○女性の職務リーダーへの登用推進。 5年以内に更に3名。	2014/10/23
船谷建設株式会社	建設業	中期的(3年)計画 研修・受講や視察の機会を拡大することで、会社の社会的役割と自分の仕事の関連性に対する理解を深め、より高いモチベーションで仕事に取り組める社内環境を構築します。 長期的(5年)計画 総務・経理部門以外は男性中心となりがちな建設業において、営業部門を皮切りに職域の拡大を企図します。	2014/10/27

「女性の大活躍推進三重県会議」自主宣言会員一覧表

2015/2/20現在

基本情報		宣言文	宣言日
団体・企業・個人名	主要業種		
エクノフ株式会社	その他 (賃貸不動産 管理業)	継続的計画 事業規模の拡大過程において、現在の男女比率(男性6:女性4)を維持するだけでなく、より積極的な女性雇用を検討します。 女性の特性を生かした職種を創出または展開することで、女性の雇用拡大を図ります。	2014/10/27
中部電力株式会社 三重支店	電気・ガス ・熱供給 ・水道業	中部電力は、女性をはじめとしたダイバーシティの促進を経営の課題と位置づけ、2007年に専任組織を設置して積極的に取り組んできました。その結果、女性役付職数は専任組織設置時の1.6倍になりました。 今後は女性を対象にした研修の強化に加え、成長を加速するための業務付与や異動、全役付職を対象とした教育を実施していきます。また、より柔軟な働き方を実現する制度の導入、育児期の男女を対象にした性別による固定的役割分担意識の払拭のための研修等を実施します。 これらにより、2020年度に女性役付職を2014年度の2倍以上とすることを目指します。 【自主宣言目標は、中部電力株式会社全体の目標値です。】	2014/12/17
株式会社石吉組	建設業	現在、女性5名の主任職以上の指導職・管理職を平成29年7月31日までに10名以上にする。	2014/10/28
三重北農業協同組合	団体	・女性総代の割合10%以上を目標とする。 ・育児休職終了後、復職した女性職員が能力を発揮できる職場環境を整える。	2014/10/24
三重中央農業協同組合	団体	女性組織との協働により、組織の活性化とJA参画を勧めるため、女性正組合員の拡大に努めます。 平成28年度末5%増(基準日:平成26年3月末)	2014/10/24
一志東部農業協同組合	団体	5年度に女性管理職比率を3.5%以上にする。	2014/10/7
松阪農業協同組合	団体	・育児休職終了後に復職した女性職員が能力を発揮できる職場環境を整える。 ・正組合員に占める女性の割合(平成25年度末現在13.4%)は25%以上を目標とする。	2014/10/27
伊賀南部農業協同組合	団体	・総代に占める女性の割合(平成26年6月末現在5%)は、10%以上を目標とする。 ・経験と能力を持ち、子育て後に再就業を希望する女性を積極的に登用する。	2014/10/20
三重県厚生農業協同組合連合会	団体	・医師・看護職員をはじめとする医療従事者が仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を推進する。 ・育児・介護休職にかかる復職支援に取り組むとともに、潜在看護師等の積極的な再就業支援を図る。 ・内外研修・長期派遣研修制度の積極的な活用による人材育成に取り組み、専門医・認定看護師などの資格取得を推進し専門能力の向上を図る。	2014/10/17
三重県農業協同組合中央会	団体	県内JAグループの各団体における女性の活躍につながる組織づくり、職場づくりに向けて積極的推進をはかる。	2014/10/27
NPO法人三重すまい・くらし相談室	その他 (NPO法人)	・女性が活躍できるスキルアップを支援する。 ・女性の資格取得者の活躍を推進する。	2014/10/29

「女性の大活躍推進三重県会議」自主宣言会員一覧表

2015/2/20現在

基本情報		宣言文	宣言日
団体・企業・個人名	主要業種		
株式会社塩谷組	建設業	<p>(1)女性の活躍につながる、仕事と家庭を両立していきいきと働ける職場づくり 一律の勤務時間を、3年後をめどに、個別的に柔軟に設計して、働き続けることに安心感を与える。</p> <p>(2)女性への研修受講や能力発揮の機会充実 技術系女性の資格者はゼロである。講習会及び研修会へ積極的に参加させ、5年後には資格を取得させる。</p> <p>(3)女性管理職比率・数の向上や女性の職域拡大 事務職員から責任者へと職域の拡大に取り組んでいるが、管理職はゼロである。3年後には、女性管理職を誕生させる。</p> <p>〔具体的な取組〕</p> <p>(1)当社として初めての技術系職種で、しかも専門学校卒業でない女性を1名採用している。現在はOJTで訓練をしているが、今後、資格取得等を目指して外部の研修受講をさせていくことにより、5年先には、後に続く女性の採用が増加する事を目指す。」</p> <p>(2)仕事と家庭を両立出来るよう、現在の8時から17時までの一律の勤務時間を、3年後をめどに、個別的柔軟に対処していくことにより、従業員の将来的に働き続けることに対する安心感を与える。</p> <p>(3)事務系分野、経理、購買、労務、ISOの仕事に関して、男性職員に代わって、事務員から責任者になれるよう指導及び外部研修会に参加させている。3年後には、女性管理職を誕生させる。</p>	2014/10/30
井村屋グループ株式会社	その他 (経営管理他)	<p>①全従業員がいきいきと働ける職場づくりを目指し、個人の能力が発揮しやすい制度をめざしています。</p> <p>②子育て世代に対するサポートをさらに充実させます。</p> <p>③ダイバーシティの考えの基、社員教育をはじめとする人材育成に取り組み女性の活躍推進をはじめ、個人個人の能力が最大限に発揮でき「明日も行きたくなる会社」にします。</p>	2014/10/29
伊勢農業協同組合	団体	<p>「共同組合活動を支えるJA経営の基盤強化」を実現するために・・・</p> <p>主要方針・・・組合員との関係強化による組織基盤強化に取り組みます</p> <p>重点取組・・・女性組合員の加入推進、女性総代の拡大</p>	2014/10/30
株式会社デンソー 大安製作所	製造業	<p>当社は、ダイバーシティ・マネジメント推進を重要な経営戦略の一つと位置づけております。女性の活躍推進については、女性社員の採用の強化・計画的な育成を進め、2020年までに女性管理職数を現在の3倍となる100名にする目標を掲げ、取り組みを進めていきます。*1</p> <p>*1 課長級以上。2014年8月末時点は33人。</p> <p>【自主宣言目標は、株式会社デンソー全体の目標値です。】</p>	2014/11/3
株式会社佑成産業	建設業	<p>2年以内に内勤、外勤に関わらず、オールマイティーな人材として向上させるべく、国家資格等々の取得など、会社として全力で支援する事とする。</p>	2014/11/5

「女性の大活躍推進三重県会議」自主宣言会員一覧表

2015/2/20現在

基本情報		宣言文	宣言日
団体・企業・個人名	主要業種		
株式会社山野建設	建設業	1)女性が家庭と両立出来るよう、環境作りに積極的に取り組みます。 2)女性職員の資格取得を積極的に推進します。 3)3年以内に女性技術者1名を2名に増やします。	2015/2/14
株式会社丸八土建	建設業	2018年までに、現在管理職のいない化粧品企画開発販売部署「あしたば事業部」(2010年創設)に女性管理職1名を登用する。	2014/11/14
西出建設株式会社	建設業	・女性職員・技術者を積極的に採用し、女性の職域拡大を図る。 ・仕事と家庭を両立して働きやすい職場環境を目指す。	2014/11/15
浜口土木株式会社	建設業	5年までに女性の職域拡大 女性技術者1名	2015/1/21