**申込用紙**

別紙２

（分量は問いません。空欄の箇所があっても構いません。**ご自由に記載ください。**）

|  |
| --- |
| 社名：株式会社○○  担当者：△△  連絡先：（電話）０４５－○○  　　 （メール）××＠～ |

１　業種及び形態について教えてください。

|  |
| --- |
| 業種：建設業  形態：中小企業 |

２　労働者のワークライフバランスの向上に資する社内制度等の概要を教えてください。

|  |
| --- |
| ・育児や介護との両立支援のための在宅勤務を導入  ・短時間勤務制度の対象を小学校卒業までに拡大  ・育休取得者がいる部署に補充要員を投入 |

３　インタビューを受ける予定の方について教えてください（仕事内容、経歴、年齢、働いていく中での困ったことやその克服方法　など　自由にご記載ください。）

|  |
| --- |
| ・４０代  ・総務部門において、課長として予算や人事を担当しており、部下は３０名いる。  ・これまでの経歴は、以下のとおり。  　採用から○○や△△など（○年間）⇒課長昇任⇒□□（○年間）⇒現職  ・課長昇任による責任の増加と出産育児が重なり、ワークライフバランスの両立が困難になった。しかし、マンパワー不足を補うために職員が補充されたほか、自身の働き方として在宅勤務が容認されるなど、仕事と家庭の両立に向けた適切な配慮がなされたため、何とか乗り切ることができた。また、会社からベビーシッターや家事代行サービスの助成を活用できたため、家庭の負担も軽減することができた。 |

４　特にPRしたい点について教えてください。

|  |
| --- |
| 当社は、女性の多くが抱えている「子育て期間中にキャリアが中断してしまう。」という懸念を払しょくするため、男性に対しても育休取得を推奨しており、昨年度末で５０％超の取得率を達成できた。結果的に、職場を離れ育児に専念している時間もキャリアの一部とみなす雰囲気が醸成されるなど、男女ともに活躍できる職場環境につながっている。  　また、取材を受ける女性従業員は、自らのライフステージに合わせ柔軟に休暇制度を取得してきたほか、出産予定の部下に対しては、自らの経験に基づくきめ細かな面談や適切な業務分担を行うなどしており、結果的にすべての対象職員が育休を取得できている。 |

５　女性の活躍に関する状況について、記載できる範囲で教えてください。

【参考】

厚生労働省・「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/index.html>）

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（中途採用者も含む）

|  |
| --- |
| 総合職：○％  技術職：△％ |

1. （期間に定めのない労働者の）男女の平均継続勤続年数の差異

|  |
| --- |
| （正社員）男性：○年、女性△年 |

1. 管理職に占める女性労働者の割合

|  |
| --- |
| ○％（△人）（管理職全体（男女計）□人） |