

No.1716(平成29年12月12日発行) 担当:人材確保・育成グループ(TEL 076-263-1157)

「第3回女性活躍パワーアップ大賞」応募を受付中(日本生産性本部)

【情報確認日:2017.11.2】

公益財団法人日本生産性本部は、「女性活躍パワーアップ大賞」の応募を受け付けている。女性の活躍推進において、企業・組織で他の範となる事例や、組織内外に大きな影響を与えている事例を表彰する。表彰式は、2018年3月開催予定の「エンパワーメント・フォーラム2018」にて行う。締切は12月25日。

◎問合せ先 [公益財団法人日本生産性本部「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」事務局](#)

TEL:03-3409-1122

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を呼びかけ(厚生労働省)

【情報確認日:2017.11.6】

平成28年度に全面施行された女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主について、自社の女性の活躍推進に関する取り組みを定めた「一般事業主行動計画」の策定などが努力義務とされている。

これに対し、厚生労働省では、アドバイザーによる計画策定のサポートや助成金の支給、女性の活躍に関する情報を集約した「[女性活躍推進データベース](#)」の公表などの支援を実施している。また、[日本商工会議所](#)でも、[計画策定を支援するツール](#)を提供するなどして中小企業の取り組みを後押ししている。

◎問合せ先 [石川労働局 雇用環境・均等室](#)

TEL:076-265-4429

採用内定時に労働契約が成立する場合の労働条件明示を呼びかけ(厚生労働省)

【情報確認日:2017.11.15】

厚生労働省は、採用内定時に労働契約が成立する場合の労働条件明示の留意点について以下のとおり情報提供をしている。

＜実施しなければならない措置＞

- ① 採用内定によって労働契約が成立する場合には、採用内定に際して労働条件を明示しなければならない。
- ② 採用内定の際に、具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労開始時の就業場所や従事すべき業務として相定される内容を包括的に示すこととしても差し支えない。

＜左記②の場合に実施すると望ましい措置＞

- ③ 採用内定の際に、具体的に特定できなかった事項について、就労の開始前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示する。
- ④ 採用内定の際に、③の具体的な就業場所等を示す時期についても明示する。
- ⑤ 書面明示が義務づけられている労働条件に関する③および④については書面により明示する。

◎問合せ先 [金沢労働基準監督署](#)

TEL:076-292-7933

「健康寿命を伸ばそう！アワード」受賞企業を発表(厚生労働省)

【情報確認日:2017.11.22】

厚生労働省はこのほど、「第6回健康寿命をのばそう！アワード」の受賞企業・団体・自治体を発表した。同アワードは、生活習慣病の予防の啓発、地域包括ケアシステムの構築に向け介護予防・高齢者生活支援および母子の健康増進に関して優れた取り組みを行っている企業・団体・自治体を表彰するもの。

◎問合せ先 [厚生労働省 健康局 健康課](#)

TEL:03-5253-1111

「グッドカンパニー大賞」表彰企業が決定(中小企業研究センター)

【情報確認日:2017.12.5】

公益社団法人中小企業研究センターはこのほど、第51回「グッドカンパニー大賞」の表彰企業を発表した。同賞は、中小企業の振興を図るために創設された制度で、全国の中小企業の中から経済的・社会的に優れた成果を上げている企業を発掘し、顕彰するもの。昭和42年の創設以来、延べ663社が表彰され、受賞後に株式公開を果たす企業も多数輩出している。

◎問合せ先 [公益社団法人中小企業研究センター 事務局](#)

TEL:03-3831-9061

* お願い:本通信は、原則として日本商工会議所のニュースラインまたは問合せ先機関のHP等を引用の上、作成しておりますが、各情報の詳細は必ず 発信・提供先でご確認ください。