

水戸市女性活躍推進 ガイドブック

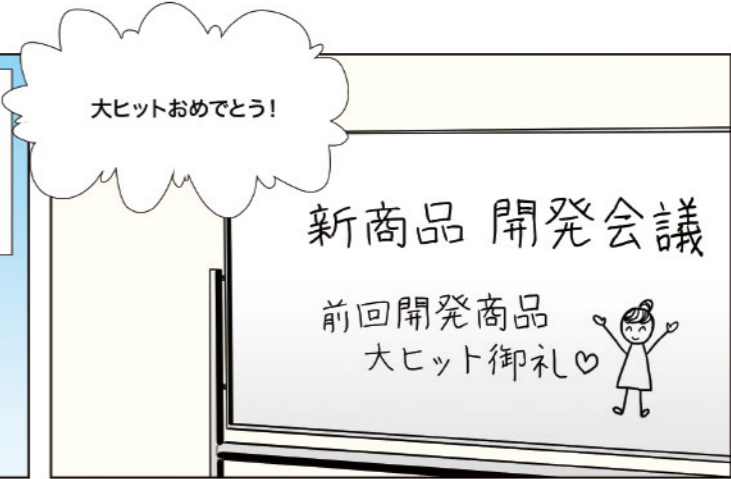
～女性の活躍を力に～



企業・事業所編



平成28年〇月
水戸市内にある仙波商事は
近年ヒット商品を
次々に生み出し
増収増益を遂げている



大ヒットおめでとう!

新商品 開発会議

前回開発商品
大ヒット御礼♡



萩原さん
育休から復帰したばかりなのに
素晴らしい商品の企画案を
出してくれて

開発部 部長
梅田 咲子 (47歳)



ママ友の声が
ヒントになりました!

これからも
期待しているわよ!

開発部 主任
萩原 愛 (32歳)

はい!!

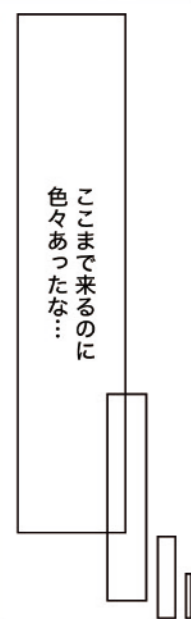


開発会議に
女性が加わるようになってから
会議に活気が出てきたな

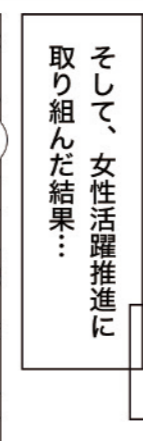
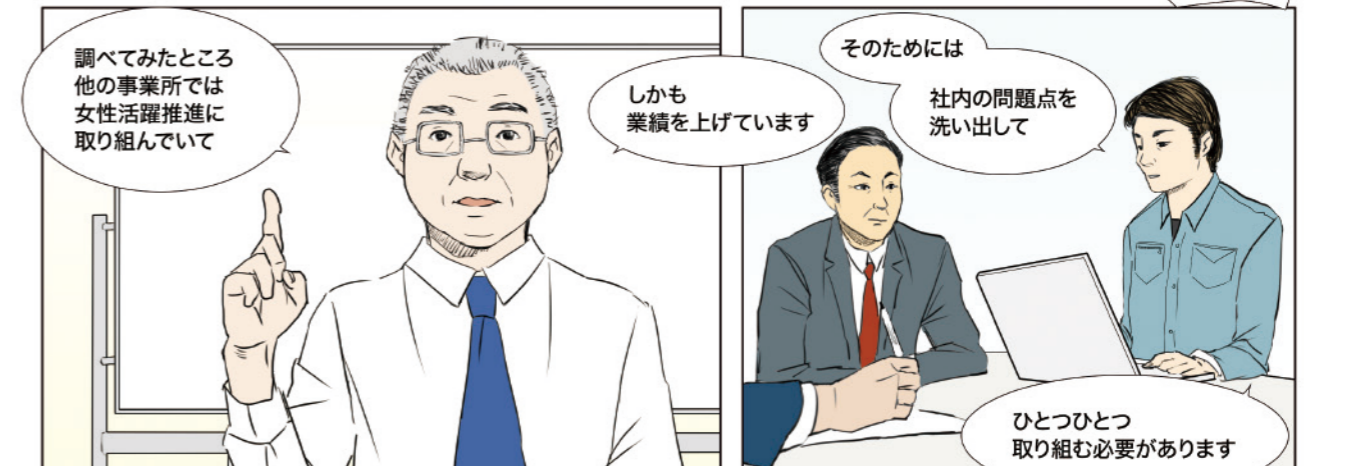


はい!
女性たちが
我が社の重要な戦力に
なってくれています

また
梅田のように
女性たちから
管理職昇進希望者が
でています



ここまで来るのに
色々あったな...



目次

Chapter 01	「女性活躍」の取組は今!!	・・・05
Chapter 02	水戸市の現状と課題	・・・06
Chapter 03	なぜ女性が活躍できないのか?	・・・08
Chapter 04	女性活躍は事業所にとってメリット大	・・・10
Chapter 05	女性活躍の状況は? まずはCHECKしてみよう!	・・・12
Chapter 06	女性活躍へのステップ	・・・14
Chapter 07	女性活躍への取組の事例	・・・16
Chapter 08	女性活躍を支援する助成金	・・・26
Chapter 09	ワーク・ライフ・バランス	・・・27
Chapter 10	水戸市の先進事業所の事例	・・・28
Chapter 11	一般事業主行動計画で自社をPR	・・・31
Chapter 12	今、「女性活躍」に取り組みましょう!!	・・・32

Chapter 01 「女性活躍」の取組は今!!

なぜ今、こんなにも女性活躍がクローズアップされているのでしょうか。

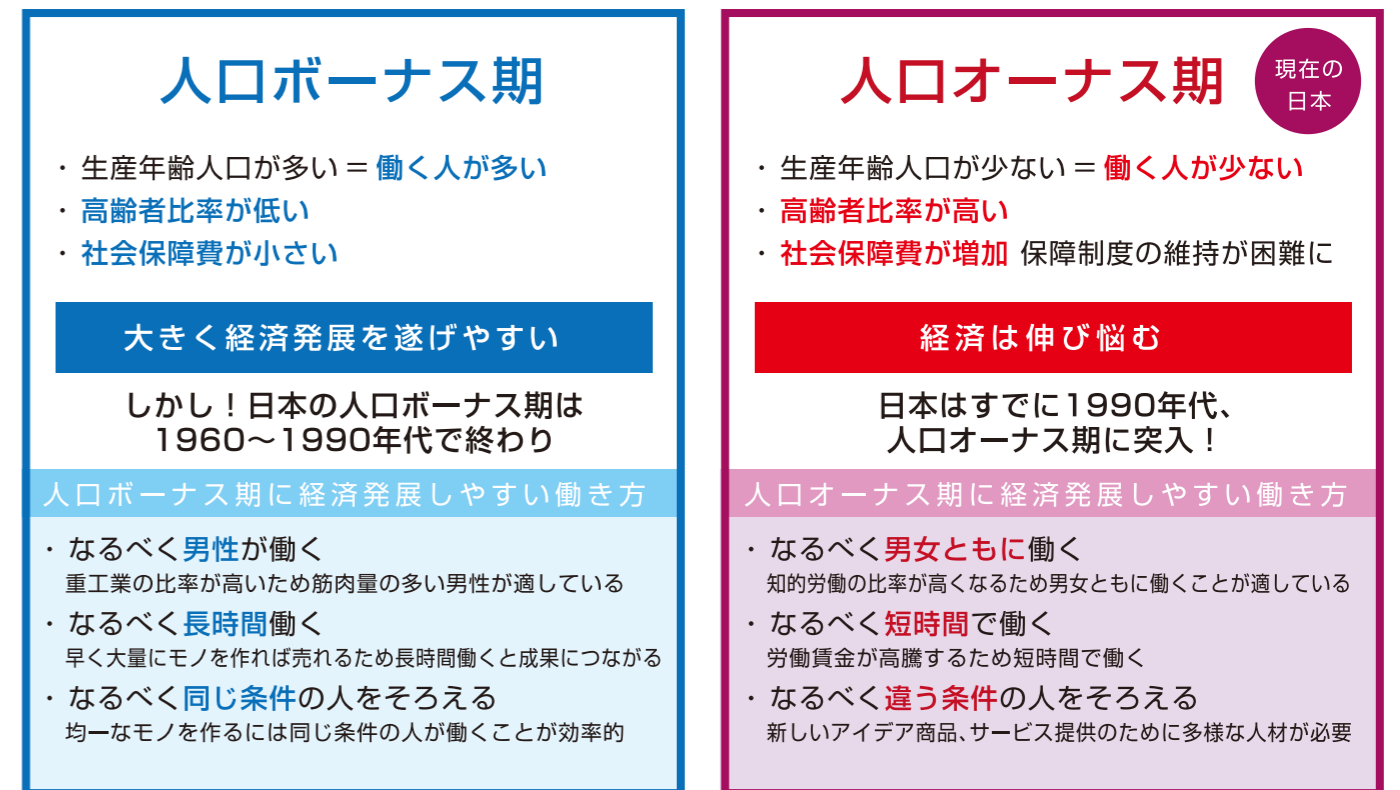
世界的に見ても日本の女性たちは高い水準の教育を受けているにもかかわらず、環境が整わなかったばかりに活躍の場を奪われ、結婚や出産を迎えると女性は仕事か家庭かどちらかの選択を迫られ、どちらかを諦めてきました。

しかし、これからは「男性だけが活躍する社会」では発展できない時代がやってきます。

皆さんは「人口ボーナス期」と「人口オーナス期」という言葉をご存知でしょうか?

これはハーバード大学の学者デービット・ブルーム氏が提唱している理論です。

図1【人口ボーナス期と人口オーナス期の特徴と経済発展しやすい働き方】



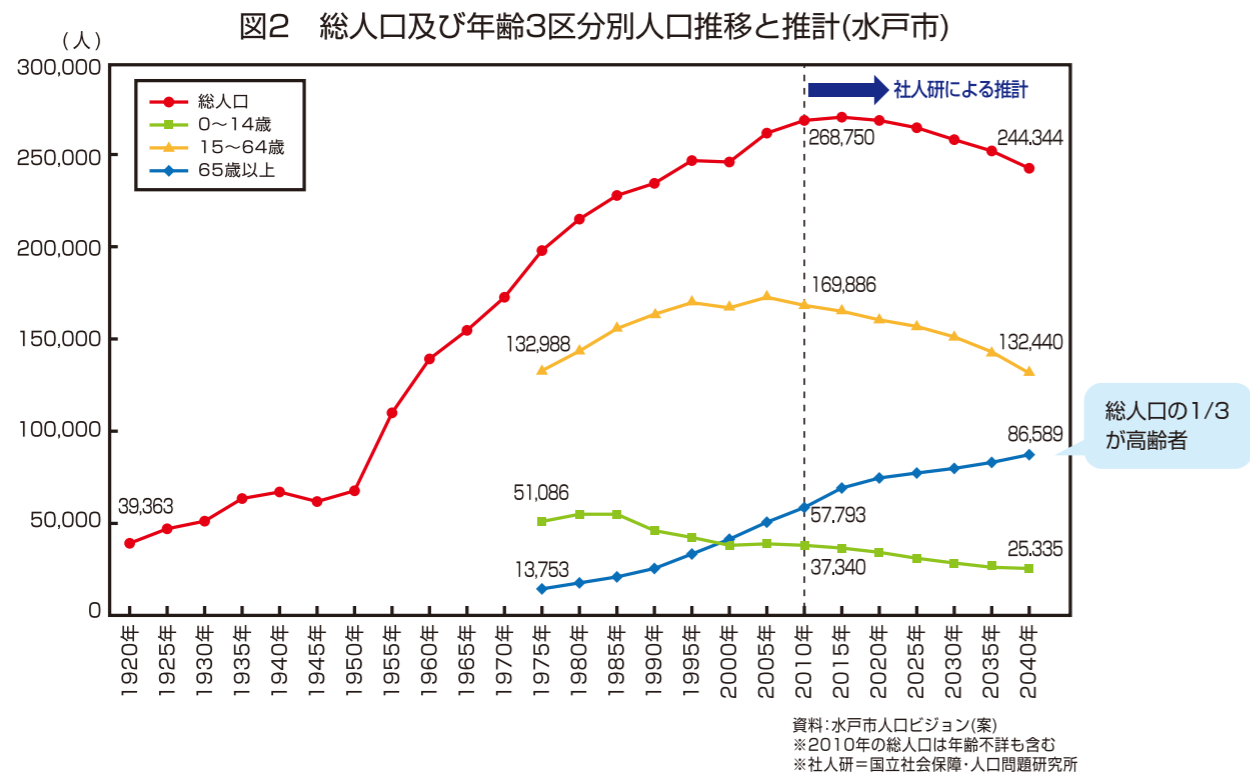
「人口オーナス期」に日本が突入してから、既に20年が経っています。

これから経済発展していくためには、女性、高齢者、障害者といった多様な人たちや、育児・介護をしながら働きたい人たちにも力を発揮してもらうことが必要になってきます。そして、企業・事業所においては多様性のある従業員にマッチした労働環境を用意することで、優秀な人たちが集まるようになり、発展していきます。

人口オーナス期にある今、女性活躍を進めることは、時代に合った選択なのです。

① 働く人がいなくなる!?

現在日本は、平均寿命の伸びや出生率の低下により少子高齢化という大きな問題に直面しています。水戸市も例外ではなく、2040年には2010年と比べ、総人口が9.1%、生産年齢人口(15~64歳)が22.0%減り、老年人口(65歳以上)は約50%増になります。(図2)つまり、水戸市においても働く人が減少することになり、優秀な人材の確保が困難になります。

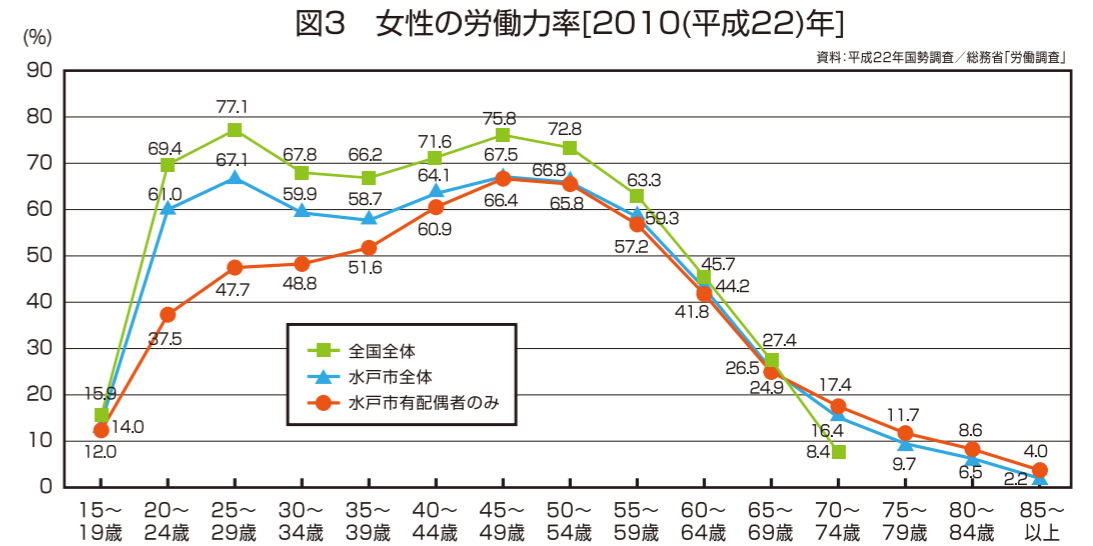


② 女性は、結婚・出産をしたあと働き続けられない!?

働く人の減少により、「女性の労働力」が注目されはじめましたが、日本の女性の労働力率をみると、20歳代後半から落ち込んでおり、M字型曲線※を形作っています。また、第1子出産を機に約6割の人が仕事を辞めています。

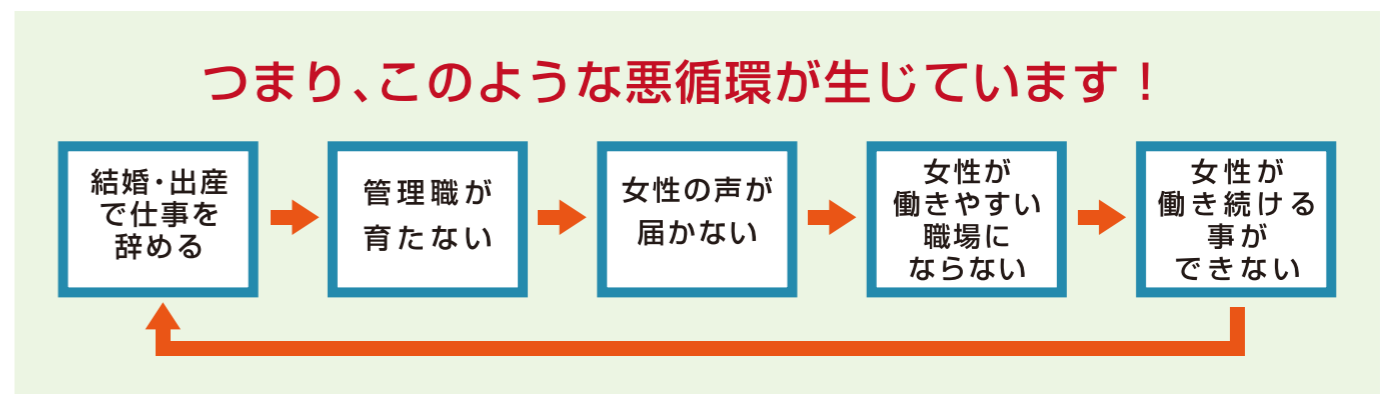
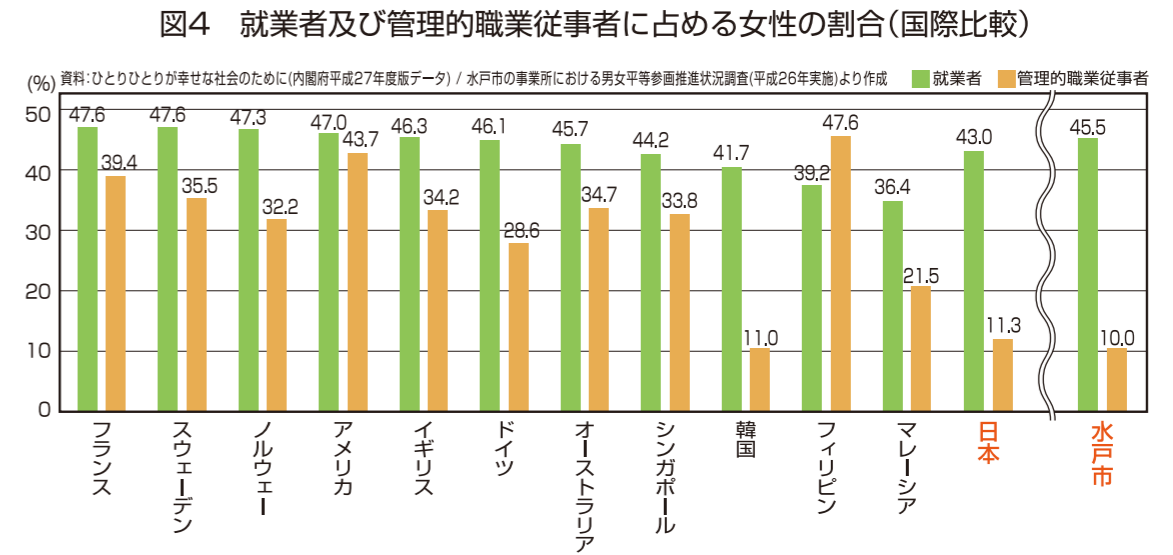
水戸市の女性の労働力率も同様に、M字型曲線を形作っています。また、結婚している女性(有配偶者のみ)の労働力率をみると、全体と比較して20~39歳の落ち込みが大きいことから、結婚後仕事を辞めている女性が多いことがわかります。(図3)

※M字型曲線とは・・・日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線(M字カーブ)のこと。出産・育児期にあたる30歳代で就業率が落ち込み、子育てが一段落した後再び就職する人が多いことを反映しているものです。



③ 女性管理職の割合は低い!

女性は、結婚・出産で仕事を辞めてしまう人が多いため、管理職になる人材が育ちません。国際的にみても、日本は就業者に占める女性割合に対して、管理的職業従事者に占める女性の割合が、低い水準にとどまっています。(図4)水戸市の事業所においても、女性管理職の割合は10.0%と低い水準です。



【理由1】 残業が多い

子どもが生まれると「保育園のお迎えに定時退社しなければならない」、「子どもが熱を出して急に休まなくてはならない」など、様々な時間的制約を受けます。

今までのように、夕方から会議が設定されたり、職場に長くいる人の方が評価されたり、残業ありきの働き方では、女性は働き続けることができません。また、女性が仕事で活躍できるように、男性が家事・育児をしようとしても思うように家庭での時間を持つことができません。

残業による長時間労働は、女性・男性ともに、仕事と生活の両立を困難にし、結果的に、多くの女性が仕事を辞めてしまっています。

【理由2】 性別を理由とした役割の固定化

事業所において

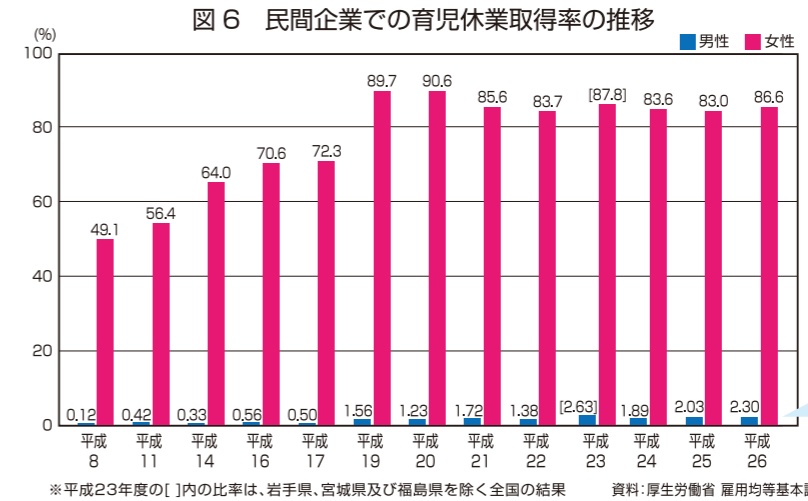
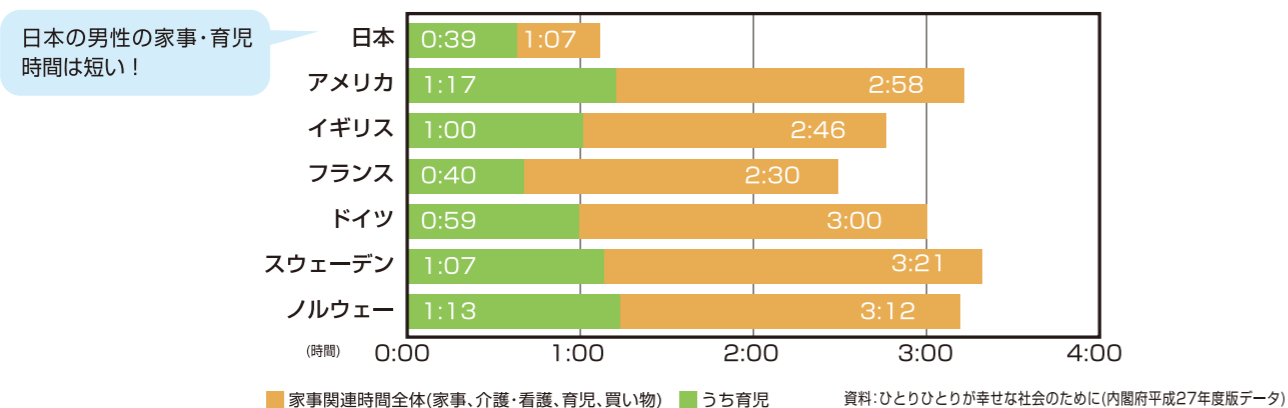
一般的には、女性の従業員は、結婚・出産などのライフイベントにより仕事を辞めてしまうというイメージがあるため、男性に重要な仕事を任せてしまうケースが多く、女性が実践から学ぶ機会が少ないといわれています。また、男女の役割の固定化意識により女性には職域にも制限があり、活躍の場が限られてしまっています。

家庭において

女性が結婚や出産・育児などのライフイベントを迎えても働き続けるには、男性も家事・育児を共に担っていくことが必要です。しかし、「男性は仕事、女性は家庭」という役割の固定化意識が残っていることにより、いまだに家事・育児を女性が担っているという現状があります。

日本では、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児に費やす時間は1時間程度にとどまっています。(図5) また、男性の育児休業取得率は2.3%といまだに低い数字が続いています。(図6)これらは、他の先進国と比べてたいへん低い水準です。

図5 6歳未満児を持つ夫の1日あたり家事・育児時間の国際比較



【理由3】 ロールモデルがない

人は無意識のうちに「あの人のようになりたい」というロールモデルを選び、その影響を受けながら成長するといわれています。「あの先輩のような働き方がしたい。」「あの上司のように活躍したい。」というロールモデルが身近にいるか、いないかで、従業員の働き方は大きく違ってきます。

しかし、ロールモデルとなる仕事と家庭を上手に両立させている女性が少ないため、どんなライフイベントを迎えても働き続けるというイメージが持てず、多くの女性が、結婚・出産を経験すると仕事やキャリアアップをあきらめてしまいます。

また、女性の管理職が少なく、男性のようにたくさんいる男性管理職のなかからロールモデルを選ぶことができないため、管理職になることに消極的になってしまっています。

【理由4】 詐欺師症候群



<社長の声> 我が社としては女性も活躍してほしくて、ポストを用意するけど、女性がやりたがらないんだよ

女性の心の中では、このようなことが起こっています...

女性の心理には、「仕事や社会で経験、実績を重ねてきても、自己評価が低いため、ほめられることに罪悪感を覚えてしまう。」「十分な実力があるのに、自分に自信が持てないため、自分の仕事での成功を認められない。」などの特有の傾向があります。これは『詐欺師症候群』といわれています。

この女性特有の心理により、「女性には上昇志向がない」「仕事のやる気がない」と誤解され、能力に見合った重要な仕事を任せてもらえず、活躍することができなくなっています。

コラム * マミートラックに陥り、キャリアを諦める

マミートラックとは、仕事と育児の両立はできるものの、補助的な仕事しか割り当てられなくなり、キャリアアップを望めないコースのことをいいます。いったんマミートラックに陥るとキャリア形式の機会から縁遠くなるためにモチベーションが下がりやすくなります。その結果、仕事に対して“投げやり・割り切り”の態度が出てきたり、ハードな家事・育児と仕事の両立に耐えてまで仕事を続ける意味がわからず、結局退職してしまいます。

女性活躍は、経営戦略としても、多くのメリットをもたらします。

どんな時代がきても
対応できる強い組織

経営(業績)に
プラスの効果

メリット

1 市場ニーズへの対応力アップ

購買決定権を持つのは、日本では7割が女性といわれています。女性も含めた多様な考え方や価値観を商品やサービスの開発に反映していくことで、消費者の多様なニーズを捉えた**新たな商品やサービスが生まれ、事業所の成長へとつながります。**

メリット

2 生産性の向上

女性の継続就労のために、育児・介護支援や柔軟な職場環境の整備に積極的に取り組む事業所は、何もしない事業所に比べ、生産性が2倍以上高いといわれています。育児・介護により時間制約のある従業員は、女性ばかりでなく、男性も時間内に業務を終わらせるために、自ら工夫して**業務の効率化を図ることから、事業所全体で生産性が向上していきます。**

メリット

3 事業所のイメージアップ

女性の活躍推進に向けた**事業所の取組をアピールすることで、事業所のイメージがアップし、中長期の企業価値向上を重視する投資家や就職を考えている学生からも注目されます。**

メリット

4 優秀な人材の確保 従業員の定着率向上

誰もが働きやすい環境にすることで、優秀な人材を確保し、また、従業員の定着率が向上します。人材が定着することで、**採用や教育にかかる不要なコストの削減にもつながります。**

メリット

5 従業員の事業所への貢献度がアップ

事業所が、働きやすい職場環境を整え、**性別にかかわらず公平な評価・登用**を行うことで、従業員の事業所に貢献しようという気持ちが高まり、仕事へのモチベーションも向上します。

メリット

6 男性にとっても働きやすい職場環境になる

女性が、結婚・出産などの様々なライフイベントに応じた**柔軟な働き方ができる職場環境は、男性にとっても働きやすく、仕事と家庭を両立することができる職場環境です。**

近い将来、仕事と育児だけでなく、仕事と介護の両立が大きな社会的課題になると見込まれています。今のうちに、仕事と家庭を両立することができる職場環境をしっかりと整備することが、**働き盛りの従業員の介護離職を防ぐことにもつながります。**

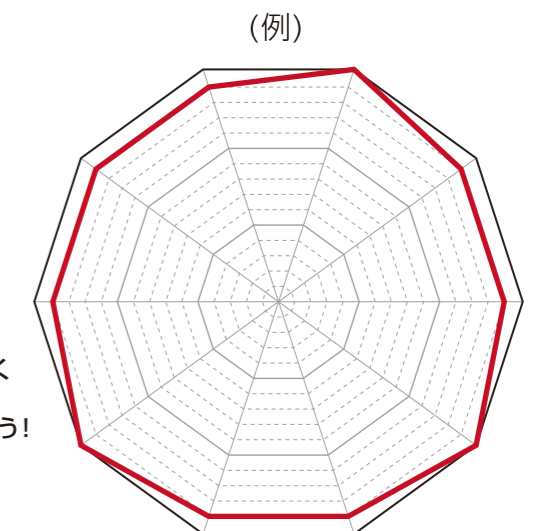
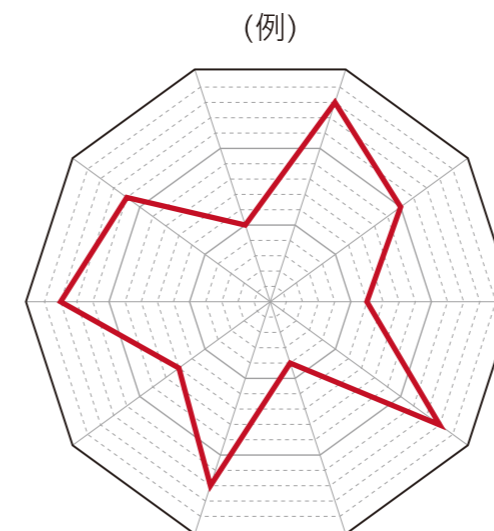
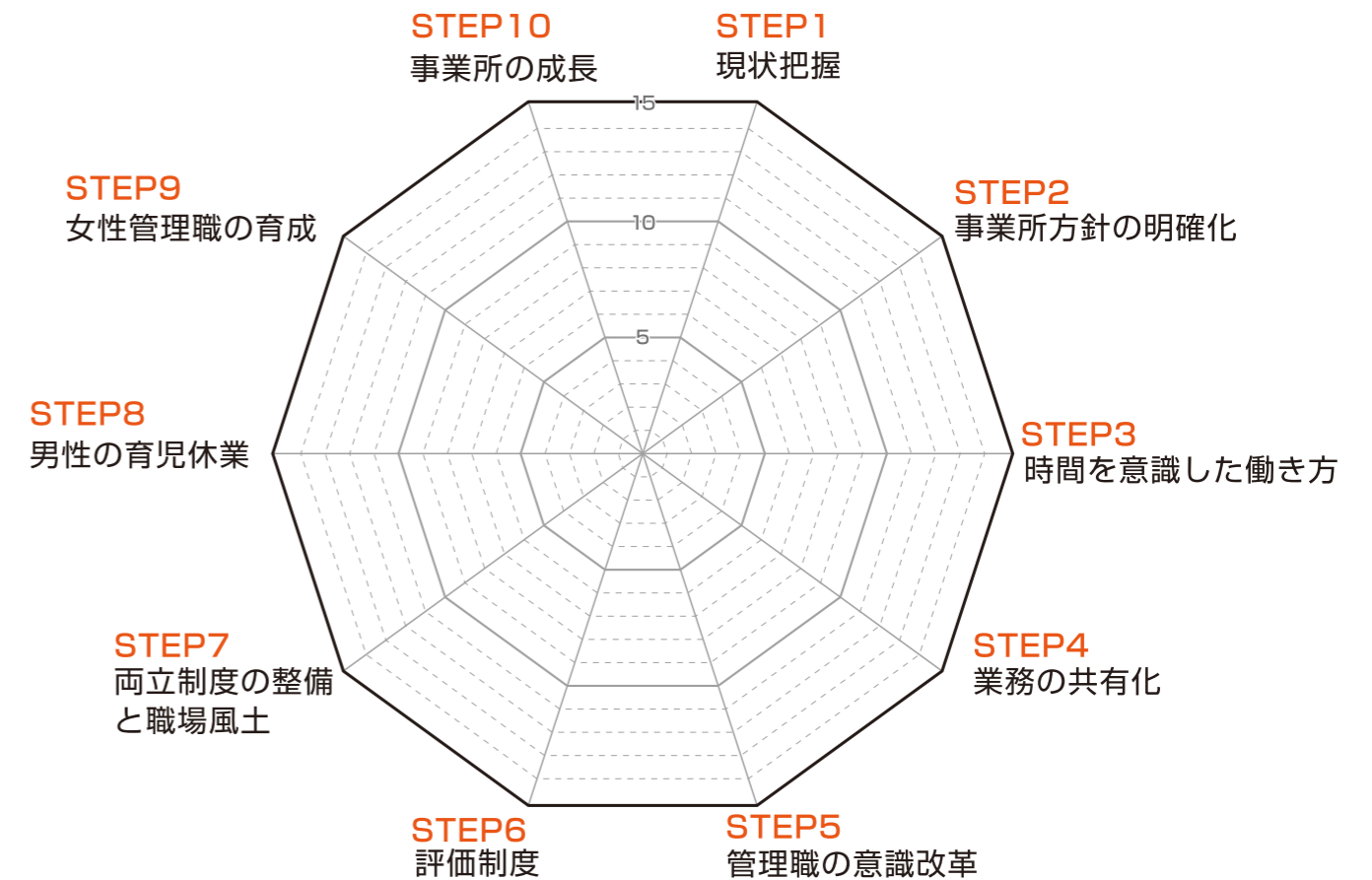
Chapter 05 女性活躍の状況は?まずはCHECKしてみよう!

評価基準 5:完全に取組んでいる 4:ほぼ取組んでいる 3:取組もうとしている 2:取組もうとしない 1:取組の必要性を感じていない

	項目	内容	評価欄	合計点
STEP 1	現状把握	男女別・年齢別・従業員の職種別の従業員構成数を把握している		点
		働き方・制度に関するヒアリングを従業員対象に定期的に行っている		
		今後5年の育休取得の希望、介護の可能性などを把握している		
STEP 2	事業所方針の明確化	経営者が、女性活躍推進に対する取り組みの必要性を十分に理解し、従業員に直接「思い」や「意志」を伝えている		点
		目的・目標（数値）を明文化し、社内向けの経営計画の中に盛り込んでいる		
		社内報・ホームページ・対外的なメディアを活用し定期的に女性活躍に関する取組を発信している		
STEP 3	時間を意識した働き方	出社時に1日の時間をどのように使うか、従業員がスケジュールを立てている		点
		従業員は業務にかかる時間の目安（標準時間）がわかっている		
		従業員は仕事の優先順位を考えて業務を行っている		
STEP 4	業務の共有化	チームメンバーの業務内容・進捗を把握している		点
		日常的に互いの業務をサポートできるよう業務のマニュアル化などを行っている		
		すべての業務に対し、サブ担当を設けている		
STEP 5	管理職の意識改革	管理職に対し性別を問わず公正な評価・登用が行われるよう、適切なマネジメント・育成などに関する研修を行っている		点
		管理職の評価項目に、長時間労働のマネジメント・様々な制約を抱えた部下の育成についての項目を入れている		
		管理職が部下の仕事と家庭の両立環境を理解するために、コミュニケーションをとるよう働きかけている		
STEP 6	評価制度	評価設定が明確化されている		点
		評価に対しての納得できるように面談などを行っている		
		人事評価が、時間当たりの労働生産性を重視したものになっている（時短の利用者でも昇格している）		
STEP 7	両立支援制度の整備と職場風土 *育児休業、時間短縮勤務など	育児・介護と仕事の両立支援制度の目的や具体的な内容、相談窓口、申請方法などを従業員に周知している		点
		育休取得前、取得中、復帰後に面談を行うなど、フォロー体制が整っている		
		チームの中で育児・介護など様々な制約がある従業員をフォローし合う雰囲気がある		
STEP 8	男性の育児休業	女性に限らず、男性も育児休業を取りやすい環境である		点
		男性で育児休業を取得している人がいる、または、いた		
		上司が男性従業員の働き方見直しや、育児参画を促進している		
STEP 9	女性管理職の育成	女性従業員は仕事と家庭を両立しながらキャリア形成するイメージを持つことができる		点
		育児中の女性従業員でもキャリアアップの機会を与えている		
		子どものいる女性管理職がいる		
STEP 10	事業所の成長	両立支援制度を利用する従業員が、なぜその制度を整備しているのかということを理解している		点
		キャリアプランを本人と上司で作成し、中長期の視点で育成している		
		従業員自らが職場環境を良くする取組をし、さらに改善を加える前向きな気持ちがある		

☆チェック方法☆

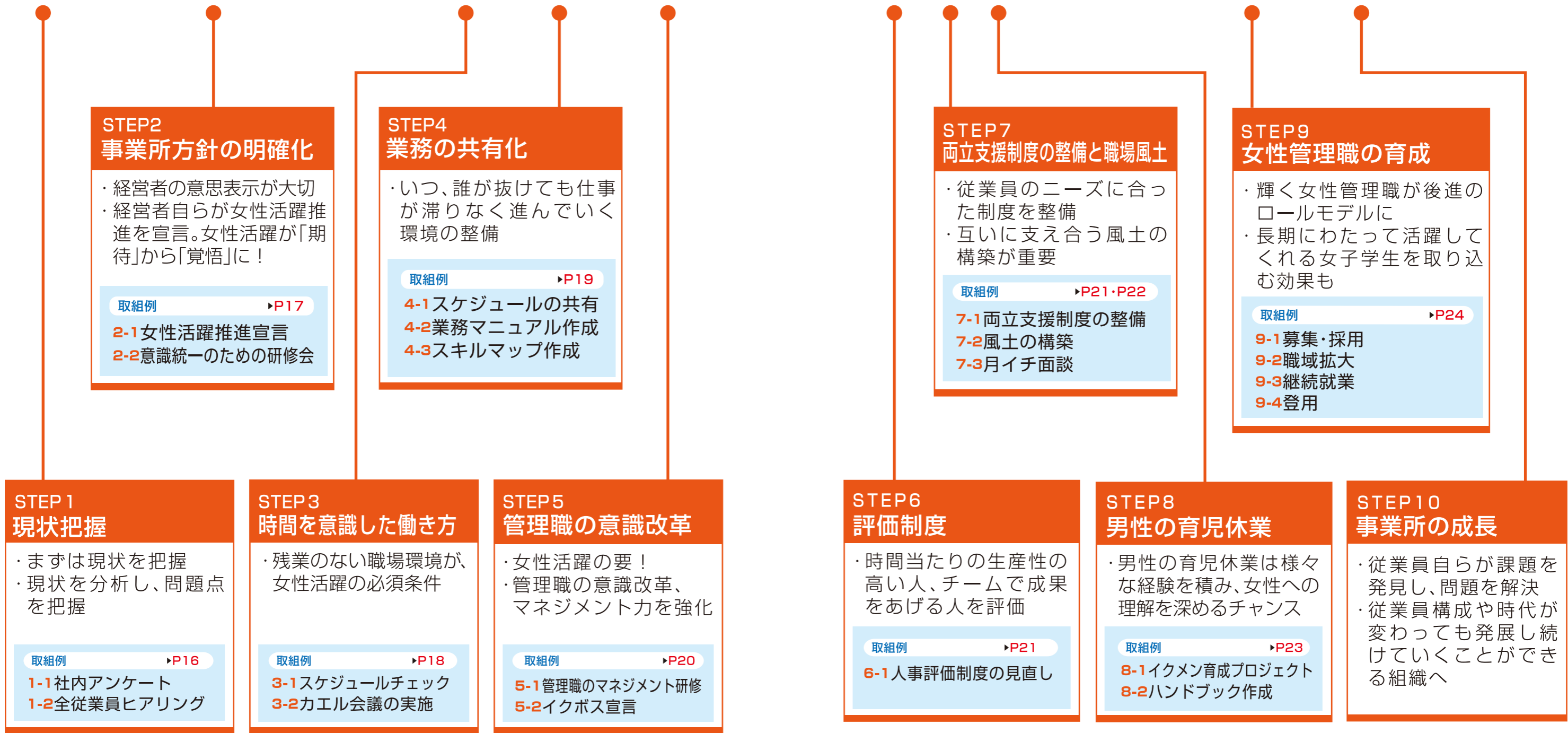
- ① 評価基準をもとに、評価欄に点数を記入する。
- ② STEPごとに評価欄の点数を合計し、合計点を記入する。
- ③ STEPごとの合計点を下のレーダーチャートに記入し、線で結ぶ。



➡
バランスよく
なるように
頑張りましょう!

数値が低い部分は、これから何らかの取組が必要となってくる部分です。
自社の弱みを把握し、どんな取組が必要か分析していくことが大切です。

全体的にバランス良く円が広がっている状態が女性の活躍がされている状態です。



【STEP1】現状把握

ポイント!

女性活躍は、取り組みやすいところからではなく、まずは事業所の現状を知るところから始め、職場の「本質的な問題点」を洗い出すのがポイント!

取組例 1-1 社内アンケート

アンケート項目の例として「業務の効率化」「人材の確保」「出産・育児・介護制度整備、支援」「制度の周知」「仕事時間と残業・仕事へのモチベーション」「仕事の評価」「上司との関係性」などを設定。現在の職場環境や将来の不安など女性だけでなく全社員の声を聴きましょう。

設問(例)	4段階評価			
	当てはまらない	どちらかという当てはまらない	どちらかという当てはまる	当てはまる
Q1 チームで業務内容・進捗を把握している	1	2	③	4
Q2 出産しても働き続けられる制度が整っている	1	②	3	4
Q3 自分の仕事が終わったら気兼ねなく帰れる	1	2	③	4
Q4 今の会社で子どもが生まれても働き続けられそうですか	はい		①いいえ	
Q5 「いいえ」と答えた方はその理由は何ですか	育休をとって復帰した女性がいない			

効果 無記名で行うと、普段は直接言いにくいことも書いてくれることがあり、本音の部分を把握することができます。

取組例 1-2 全従業員ヒアリング

全従業員1人1人からヒアリングを行います。特に女性の場合、言葉の裏には複雑な思いが隠れていることがあります。様々な角度で質問をし、何が問題なのか、どんなサポートを必要としているのかを聞き取りましょう。

ヒアリング(質問例)	女性の答え	ヒアリングする側の受け止め方	踏み込んだ質問
Q.女性管理職になりたいですか	A.管理職になりたくありません	× 「やる気がないのだな」 「女性は意識が低いな」 ○ 「管理職になりたくないという理由はなんだろう」	Q.どんなことが「管理職になりたくない」という気持ちにさせるのですか Q.どんなサポートがあれば、管理職になろうと思いますか

効果 丁寧なヒアリングを行うことで心を開いてくれるようになり、関係の質が向上します。

【STEP2】事業所方針の明確化

ポイント!

トップ自らが宣言し、なぜ「女性活躍」を推進するのかという思いを全従業員に伝え、いつまでにどのくらいの成果をあげるのかという目標値を定め、そのための取組を具体的に提示することがポイント!

取組例 2-1 女性活躍推進宣言

厚生労働省のポジティブ・アクションのサイトでは女性活躍推進宣言を行うことができます。(水戸市では平成28年1月末現在31社が宣言しています)

効果

公言することで結果に対する責任感が生まれます。ポジティブ・アクション応援サイトに掲載されるため、就職を考える学生にも広くPRされ、人材の確保に役立ちます。



取組例 2-2 意識統一のための研修会

「なぜ女性活躍を推進するのか」「経営戦略としての女性活躍推進」など全従業員を対象に研修会を実施します。

効果

一部の人のだけでなく全従業員が「女性活躍」について正しく理解し共通認識を持つことで、女性活躍推進が加速します。

【STEP3】時間を意識した働き方

ポイント!

残業が多いと女性は活躍することができません。まずは残業の原因を探るために自らの働き方を知るところからスタート！業務にかかる時間の目安を把握し、優先順位を意識づけることがポイント！

取組例 3-1 スケジュールチェック

就業前、1日のスケジュール予定を組み、業務終了時実際に行った業務を書き込み、自分自身の働き方をチェック。

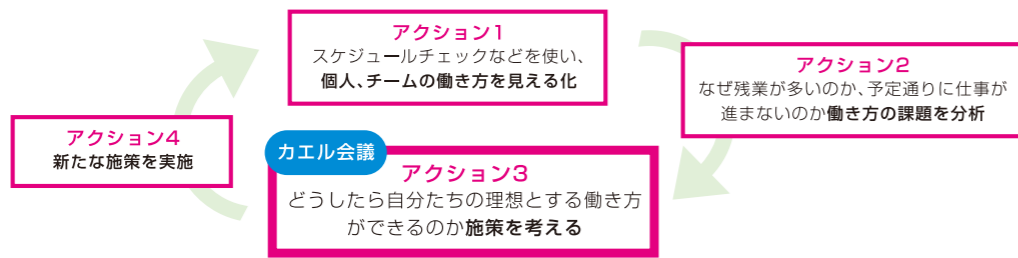
梅田咲子さんの4月1日の朝・夕 スケジュールチェック

就業前スケジュール（予定）			業務終了時スケジュール（実際の業務）		
時間	業務	概要	時間	業務	概要
9:00 - 9:15	メール対応		9:00 - 9:15	メール対応	
9:15 - 10:00	社内打合せ		9:15 - 10:30	社内打合せ	
10:00 - 12:00	プレゼン資料作成		10:30 - 11:30	来客対応	B 社部長来社
12:00 - 13:00	昼食		11:30 - 12:45	プレゼン資料作成	
-----			-----		
16:00 - 17:00	A 社打合せ	○商品プレゼン	16:00 - 17:30	A 社打合せ	機器故障で 15 分ロス
17:00 - 17:30	移動		17:30 - 18:00	移動	
17:30 - 18:00	メールチェック		18:00 - 19:00	社内打ち合わせ	事故防止
			19:00 - 19:30	メールチェック	
コメント			振り返り		
A 社初のプレゼン、しっかり頑張ります			突然の来客で思うように作業が進まなかった 機械の不具合が発生 原因不明		

効果 朝、1日のスケジュールを立てることで仕事の段取りを考えることができるようになります。予定と実際の作業内容の間に生じたズレに残業削減につながるポイントがあるため、今後の問題解決のヒントがわかります。

取組例 3-2 カエル会議の実施

働き方の改善は、チームで行っていきます。（※チームとは、部署単位・係単位のことをいいます）カエル会議で、取組例3-1のスケジュールチェックからわかる課題（個人・チーム）を話し合い、解決策を考えます。“カエル会議”とは、早く“帰る”、仕事のやり方を“変える”、そして人生を“変える”という3つの意味が込められています。現状の課題を発見し、問題解決につなげます。



課題の分析例

課題(大項目)	課題(小項目)	課題の分析	解決策
残業が多い	会議が時間内に終わらない	会議の終わりの時間が決まっていない	→ 会議のスケジュールと議題を明示し参加者に周知する
		会議のスケジュールがその時の流れで決まる	→ タイマーを用意し、発言する時間も1人〇分と決める
		内容が事前に知らされていないためその場で考えることが多い	→ 事前に資料を配布し、自分なりの意見を持ったうえで参加する
	突然の来客が多い	集中する時間帯が取れない	→ 集中タイムを設け、その間電話も来客も取り次がない
	電話対応に追われる	新人が対応するような雰囲気であるため、新人は余計に残業が多い	→ 電話当番制を設ける

効果 大きな課題も小さな課題にわけることで解決策が見え問題解決しやすくなります。自分たちで課題発見、問題解決のプロセスを考えるため、自ら取り組む意欲が湧きます。

【STEP4】業務の共有化

ポイント!

様々な事情を抱えながら働く人が増えることを想定し、お互いの仕事の内容、進め方、進捗状態を把握し、カバーし合えるように、「〇〇さんしかできない、わからない」という業務を無くしていくことがポイント！

取組例 4-1 スケジュールの共有

STEP3でのスケジュールチェックを朝のミーティングなどチーム内で共有。チームメンバーが今、どのような業務を行っているのか、働き方をしているのかを確認します。

効果 お互いの働き方を確認できるため、仕事の進め方のヒントを得ることができます。管理職は仕事の割り振りに不公平感がないか、時間の使い方が効率的かどうかなどを確認することができます。

取組例 4-2 業務マニュアル作成

誰が抜けても仕事をカバーできるように、業務マニュアルを作成します。

効果 作業の手順や内容が人によって違うことがありますが、マニュアルを作成していく中で改めて業務の見直しを図れます。カバーに入る人が誰かに指導してもらうのではなく、マニュアルを参考に業務を進めることができるため、業務の効率化につながります。

取組例 4-3 スキルマップ作成

スキルマップなどを作り、業務の洗い出しと、誰がどの業務をどれくらいのレベルでできるのかを明確にします。

営業部 スキルマップ(例)

業務スキル・資格		〇〇支店				
項目	必要能力	A さん	B さん	C さん	D さん	E さん
業務内容 (営業担当)	接客	◎	○	◎	△	△
	商品知識	◎	×	×	×	△
	在庫管理	◎	◎	×	×	△
	イベント企画	◎	△	○	△	○
資格取得	色彩検定	○級	●	○級		
	マナー検定	△級	●	●	△級	

人に教えられるレベル→◎ できる→○ サポートがあればできる→△ できない→×

目標設定

教育が必要

効果 誰が抜けたら、どんな業務が困るのが明確になり、カバーし合う体制づくりの目安になります。自分自身のスキルアップの目標が立てやすくなります。

【STEP5】管理職の意識改革 → 女性活躍の要

ポイント！

女性が活躍するために管理職の意識改革は不可欠です。管理職の意識が変われば女性活躍も一気に加速します。そのためにはChapter 1 やChapter 4にあるように、時代の変化や女性活躍が経営のメリットにつながることを、管理職に繰り返し伝えていくことがポイント！

取組例 5-1 管理職のマネジメント研修

女性活躍推進が必要だということを、頭ではわかっているが、管理職の意識や理解度に個人差があるのが課題です。管理職のマネジメント研修などを行い、管理職全員が積極的な取組へとスムーズに移行させていくことが求められます。

女性従業員対応編

「期待しているよ」という声かけで女性従業員は成長する

これまで男性中心の組織だったことから部下が女性の場合のマネジメントがわからず、的確な助言などを行ってこなかったケースが多くあります。そのため女性たちも自分たちの強みや弱みがわからないまま成長の方向性を見失ってしまうケースが多いのです。しっかりと女性従業員の強み、弱みを伝えましょう。

長期的な目標を共有し、マイナスに捉えられがちなライフイベントをプラスに捉える

女性はキャリアを考えると、結婚・出産というライフイベントと仕事の両立に対し漠然とした不安を抱えています。「仕事を離れることで客観的なものの捉え方ができる」「新しい知識や経験ができる」ことに加え、育児を通して人を育てるということを学ぶことで、将来のマネジメントに活かすことができます。

「まずはやらせてみる」ことで経験を積ませ、成功体験を増やす

重要な案件がある場合、「結婚・出産などを機に女性は仕事を辞めてしまうかも」という漠然としたイメージがあるため、男性に任せてしまうことがあるようです。そのため女性は仕事の経験を積むことができず、成長する意欲すらも失ってしまいます。さらにP.9の「詐欺師症候群」の説明にある通り、経験を積んでいても自信が持てず、新しい仕事にしり込みすることがあります。「まずはやらせてもらおう」と背中を押しながら実績を積ませ、成功体験を増やすことが女性の仕事への自信につながります。

男性従業員編

従業員の望むライフプランに理解を示し、時間的に制約のある従業員のマネジメント力を強化

最近では仕事と家庭の両立を望み、育児にも積極的に関わりたいという男性が増えていますが、それに理解を示す男性管理職は多くありません。「自分の子どもが生まれたときは」という尺度で考えるのではなく、育児は男性にとっても様々なスキルを身に付けることのできる大切なチャンスです。さらに今後は育児だけでなく、介護をしながら働く人が増えていく中で、時間的な制約がある従業員に対し、どうマネジメントしていくかというスキルも管理職には求められます。

効果 女性従業員のマネジメントを行うことで、コミュニケーション力が高まります

管理職が、女性従業員や育児などに積極的に関わりたい男性従業員「イクメン」への理解を深めることによって、仕事と家庭の両立しやすい環境づくりが進みます。従来の管理職像が変化し、管理職になりたい従業員が増加します。

取組例 5-2 イクボス宣言

イクボスとは、「職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）」のこと。NPO法人ファザーリングジャパンが立ち上げたイクボスプロジェクトでは「イクボス宣言」を行っています。現在たくさんの企業や行政のトップ、管理職がイクボス宣言をしていますので、ぜひチャレンジしてみたいかでしょうか？



効果 社外へ宣言することで社内の「イクボス」への関心が高まります。また、就職を考える学生たちのPRにもなります。

【STEP6】評価制度

取組例 6-1 人事評価制度の見直し

従業員は人事評価で評価される内容に取り組みます。そのため、「決められた時間で成果をあげる」「チームで成果をあげる」という行動を促すために、具体的な評価基準を設けましょう。また、上司からだけでなく、チーム内でも評価しましょう。

人事評価例

		評価コメント	自己評価	チーム内評価
時間を意識した働き方をしているか	朝スケジュールを立てて仕事に取り組んでいる		3	2
	決められた時間内で成果をあげるよう意識している		4	4
チームで成果をあげる取組をしているか	チームの仕事内容を把握しているか		3	4
	お互いに仕事をカバーし合える環境を整えているか	常に周りの動きを確認しカバーしようという意識が見られる	4	5
コミュニケーションをとるよう意識している	毎日笑顔で元気に挨拶をしている		3	5
	モチベーションがあがるよう、言葉かけを意識しているか	ほめることがうまくでき、チームのムードメーカー	4	5

効果 生産性を重視した評価を行うことで、短時間勤務の従業員もモチベーションを下げることなく仕事に取り組めるようになります。

【STEP7】両立支援制度の整備と職場風土

ポイント！

大切なことは従業員のニーズにマッチした制度が整っているかということ。STEP 1で行ったアンケートを参考に、どのような制度があるかもっと働きやすくなるのかという従業員の声を反映させましょう。また、出産までは仕事との両立に前向きであっても、出産し育児の大変さを実感すると、だんだん不安になり育児取得後に結局退職してしまうことがあります。育児前から復帰後まで月に1度面談を行い、育児中も「大切な従業員だよ」というメッセージを送り続けることがポイント！

取組例 7-1 両立支援制度の整備

例) 従業員の声「子どもが小学校に上がるまでは夕方には帰宅したい」

育児・介護休業制度では、3歳に満たない子を養育する労働者に関して短時間勤務制度や、所定外労働の制限（残業の免除）が定められています。

○短時間勤務制度・残業免除の期間を、3歳から小学校就学前まで引き上げる

○フレックスタイム制度

○在宅勤務

など、事業所によって、法定以上に制度を整えていきましょう。

※詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

例) 従業員の声「妊娠がわかったとき、どこに相談すればいいの？」

「人事部が育児休業相談窓口となっています」というように担当窓口を明確にし、担当部署または担当者を周知しましょう。

効果 働きやすい環境が整うことで、継続就業がより可能になります。出産はまだであっても、どこに相談すればいいのか、どのような制度があるのかがわかることで、安心感が生まれます。

取組例 7-2 風土の構築

「妊娠」がわかったら・・・

仕事の引き継ぎや、副担当を決めるなど、チームでカバーし合うような取組が必要です。その時に活用できるのが、STEP4で作成した業務マニュアルとスキルマップです。

管理職の対応が重要！

部下、あるいは部下のパートナーの妊娠を報告されたら、まずは祝福してあげましょう。体調不良などの時も、「大丈夫、仕事はフォローしておくよ」と優しく言いましょ。 「え、また早退？」などという、他のメンバーもそれにならない、同じような態度で接するようになります。「上司の言動」が社内の雰囲気を作りますので注意が必要です。

効果 育児だけではなく介護の場合も、「お互い様」の心で助け合うことができます。

取組例 7-3 月イチ面談

育休取得中

- ・近況報告し、会社から職場の人事異動や会社の制度変更など情報提供
- ・会社の忘年会や歓送迎会への声かけ

復帰前後

- ・保育園の名前や時間、家族のサポート体制の有無の確認
- ・時短勤務の利用や利用時間、期間の予定の確認
- ・休暇中の会社の変化への不安や不明点などをしっかり聞く

効果 育休取得者にとって、仕事の状況を定期的に把握できることにより、復帰に向けた心の準備がしやすくなります。育児の状況や気持ちを理解し、本人の希望に沿った仕事や働き方を提供することで、モチベーションが維持されます。

他社例

近く職場復帰する従業員に、子連れで社内会議に参加してもらおうという取組を行っている企業も！
他の従業員に生まれた赤ちゃんへの愛着が生まれ、復帰する従業員も少しずつ仕事の勘を取り戻せるという効果が！

他社例(ダイキン工業の場合)

ブランクが短い方が、現場感覚が鈍らず、キャリア形成しやすいことから、出産から半年未満で復帰した社員に対し、復帰後1年間、保育園の延長保育費用やベビーシッター費用、子育て援助の家族を呼び寄せる費用などの「保育費用」を60万円まで支給するなど、「子育てへの配慮」から「キャリア支援」にシフトした取組を行っています。

【STEP8】 男性の育児休業

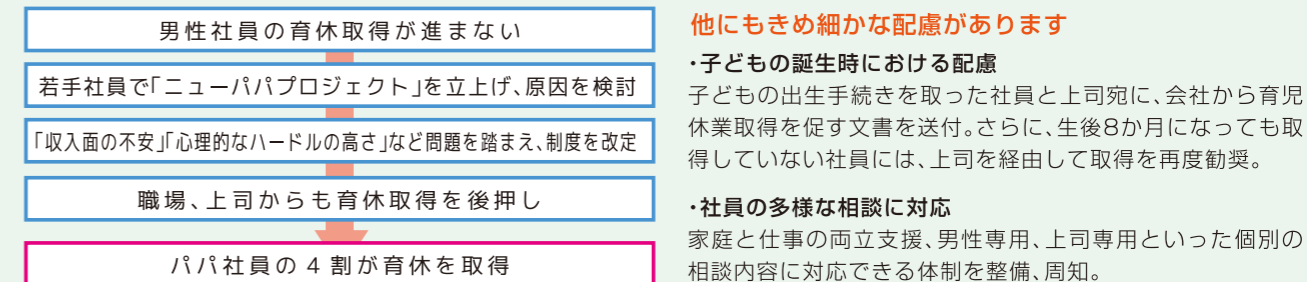
ポイント！

育児に積極的に関わる「イクメン」の活躍は、時間を意識した働き方を促し、家庭の安定により仕事のモチベーションが上がるなど、経営にもプラスの効果が期待できます。事業所内全体で数値目標を決めることはもちろん、特に管理職の理解と強い後押しがポイント！

取組例 8-1 イクメン育成プロジェクト

男性の育児休業取得はハードルが高いように思われます。そこで他社の成功事例を参考にしてみましょう。

他社例(旭化成の場合)



効果 育児で様々なビジネススキルが身につきます。
例

- 1 言葉の通じない子どもと接することで、相手の気持ちをくみ取ろうとしたり、わかりやすく伝えようと工夫することで**高いコミュニケーション力が身につく**
- 2 育児は段取りが勝負。限られた時間の中で様々なことをこなすため、**タイムマネジメント力**が身につく
- 3 思い通りにならない子どもを相手にすることで様々なストレスが発生するため、**ストレスマネジメント力**が身につく
- 4 育児は1人で出来ないため、家族の関係を良好に保つ工夫をしたり、職場で仕事の調整が必要となるため**チームマネジメント力**が育つ
- 5 親として経験が新たな商品のアイデア、サービスなどに活かされるため、**企画開発力**が高まる

さらに、他の育休取得者や介護をしながら働く仲間の気持ちを理解することができ、助け合う風土が生まれ、未来の「イクボス」育成につながります。

取組例 8-2 ハンドブック作成

男性従業員の育休制度を周知するためのハンドブックを作成し周知します。制度や給付、手続きの他、育休を取得した男性従業員の体験談などを掲載するとより効果的です。

効果 事業所として男性従業員の育休取得を推進しているというメッセージを伝えることができます。イクメン従業員の取組などを知ることで、育休取得が身近なものとして感じられるようになります。

【STEP9】 女性管理職の育成

ポイント!

女性管理職は一夜にしてならず。長い目で見て、育てていくことがポイント!



募集・採用

今後女性管理職を増やしていくためには、女性従業員の積極的な採用から始めていく必要があります。

- 取組例 9-1** 女性の採用数を増やす
女性が魅力を感じる募集要項を作成する

効果 性別ではなく、能力による採用を行うことで優秀な人材の確保ができる

職域拡大

事業主は、今後性別にかかわらず、すべての職域に女性従業員を配置するという意識を持つことが大切です。

- 取組例 9-2** 女性従業員がやりたい仕事をヒアリング
積極的な配置とそれをフォローする体制の整備

効果 これまで男性のみだった職域に女性が配属されることで新たなアイデアの創出や職場改革につながる

継続就業

入社間もないころからキャリア研修等を行いながら、継続して働いていくことをイメージさせていくことが大切です。

- 取組例 9-3** 年代ごとのキャリア研修やライフデザイン研修の他、女性管理職養成研修を行う
年代をこえた交流会を行い意見交換会する

効果 それぞれの年代で抱える問題を共有できる
先輩・後輩の意見を聞くことで、キャリア形成において長期的な見方ができる

登用

成果を見極めて女性の管理職登用を積極的に行っていきましょう。

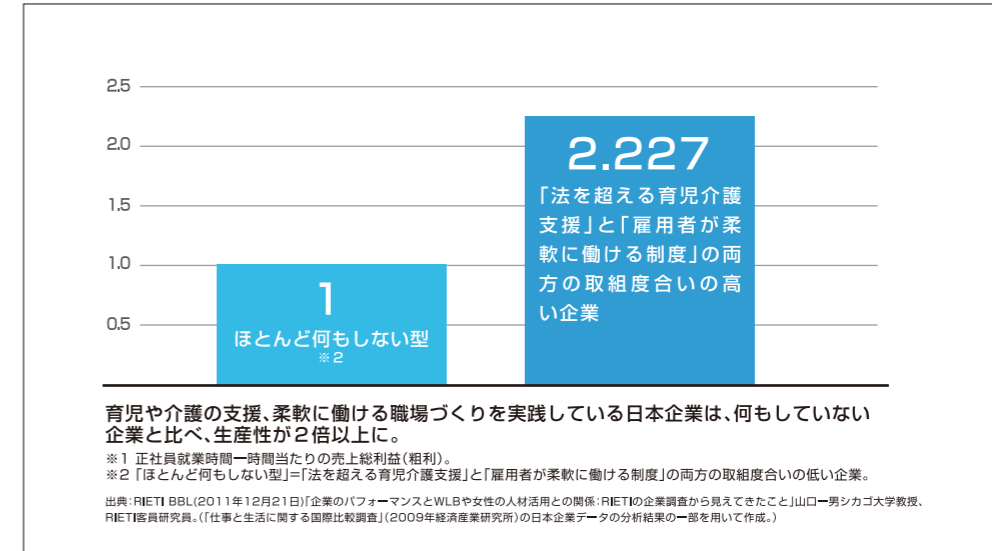
- 取組例 9-4** 「割当制」などを導入し、一定の割合で女性従業員が管理職になるように昇進をさせる
短時間勤務制度を利用している従業員も成果によって管理職に登用する

効果 ポストが用意されることで女性の昇進意欲が高まる
短時間勤務制を利用する従業員のモチベーションが向上する

【STEP10】 事業所の成長

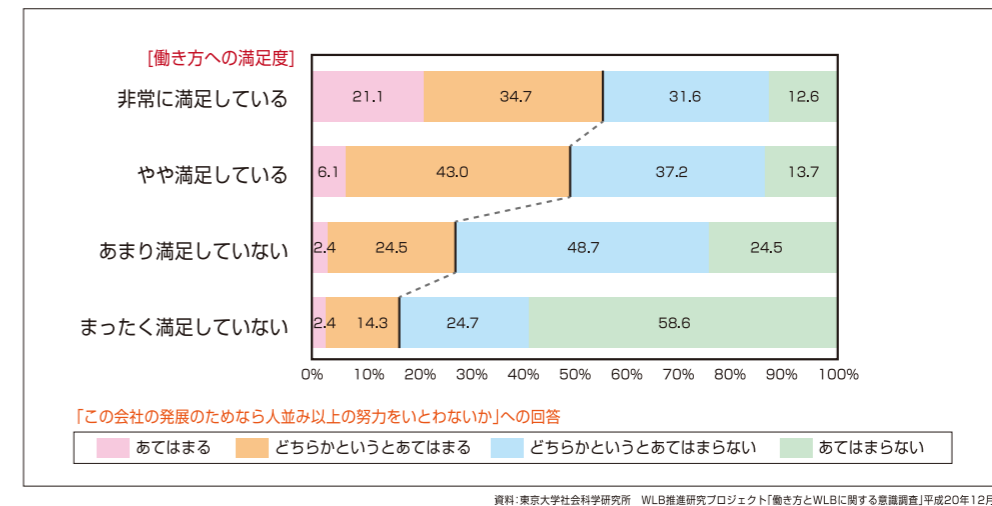
仕事と育児・介護の両立支援、柔軟に働ける職場づくりを実践している事業所は、何もしていない事業所と比べ、生産性が2倍以上に。つまり、誰もが働きやすい職場は生産性が高くなります。(図7)

図7 誰もが働きやすい職場の生産性※1は高い



また、働き方に満足度の高い人は、会社の発展のために努力をいとわないという結果が出ています。(図8)

図8 働き方に満足度が高い人ほど会社のために努力をいとわない



資料: 東京大学社会科学研究所 WLB推進プロジェクト「働き方とWLBに関する意識調査」平成20年12月

STEP9まで取り組んだ事業所においては、従業員が組織の課題を発見し、問題解決に導く「カエル会議」を自発的に行うなど、良い取組を社内に広める活動が自然に起こってきます。

STEP9までの取組例を参考に、女性の活躍できる職場環境を整備し、事業所の成長につなげましょう。

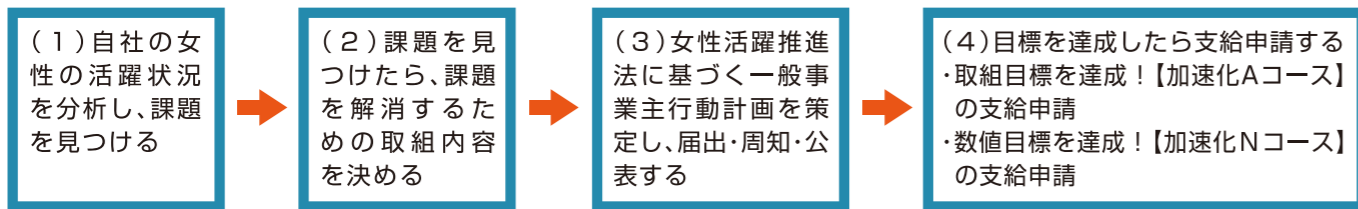
女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定することで、助成金の対象となります。上手に助成金を活用していきましょう。

※助成金の内容は平成28年度以降に変更の可能性があります。

女性活躍加速化助成金 (平成27年度、両立支援等助成金)

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を応援する「両立支援等助成金」制度に、2015(平成27)年度より新しく「女性活躍加速化助成金」が加わりました。

○制度の概要 ※2016(平成28)年1月末現在



【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決にふさわしい目標

自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。女性の積極採用・評価、配置・育成・教育訓練、働き方の改革、雇用形態や職種の転換、女性の再雇用や中途採用等

【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

職域拡大に向けた研修、女性が使いやすい設備等の導入、メンター制度の構築、労働時間管理ソフトの導入、女性の管理職登用促進のための研修、公正・透明な人事考課制度の導入、雇用形態や職種の転換制度の導入等、助成金支給要領(今後策定)に掲げる取組

※メンター制度…豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が、後輩社員(メンティ) に対して行う個別支援活動。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

【助成額】

- ①取組目標の達成→中小企業:30万円(プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)
- ②数値目標を達成→大企業・中小企業:30万円(1事業主1回限り)

その他、代表的な助成金 ※2016(平成28)年1月末現在

助成金	コース
1 キャリアアップ助成金	・ 正規雇用等転換コース ・ 健康管理コース ・ 短時間労働者の週所定労働時間延長コース ・ 人材育成コース ・ 多様な正社員コース
2 中小企業両立支援助成金	・ 代替要員確保コース ・ 育休復帰支援プランコース ・ 期間雇用者継続就業支援コース
3 両立支援等助成金	・ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
4 キャリア形成促進助成金	・ 育休中、復職後等能力アップコース

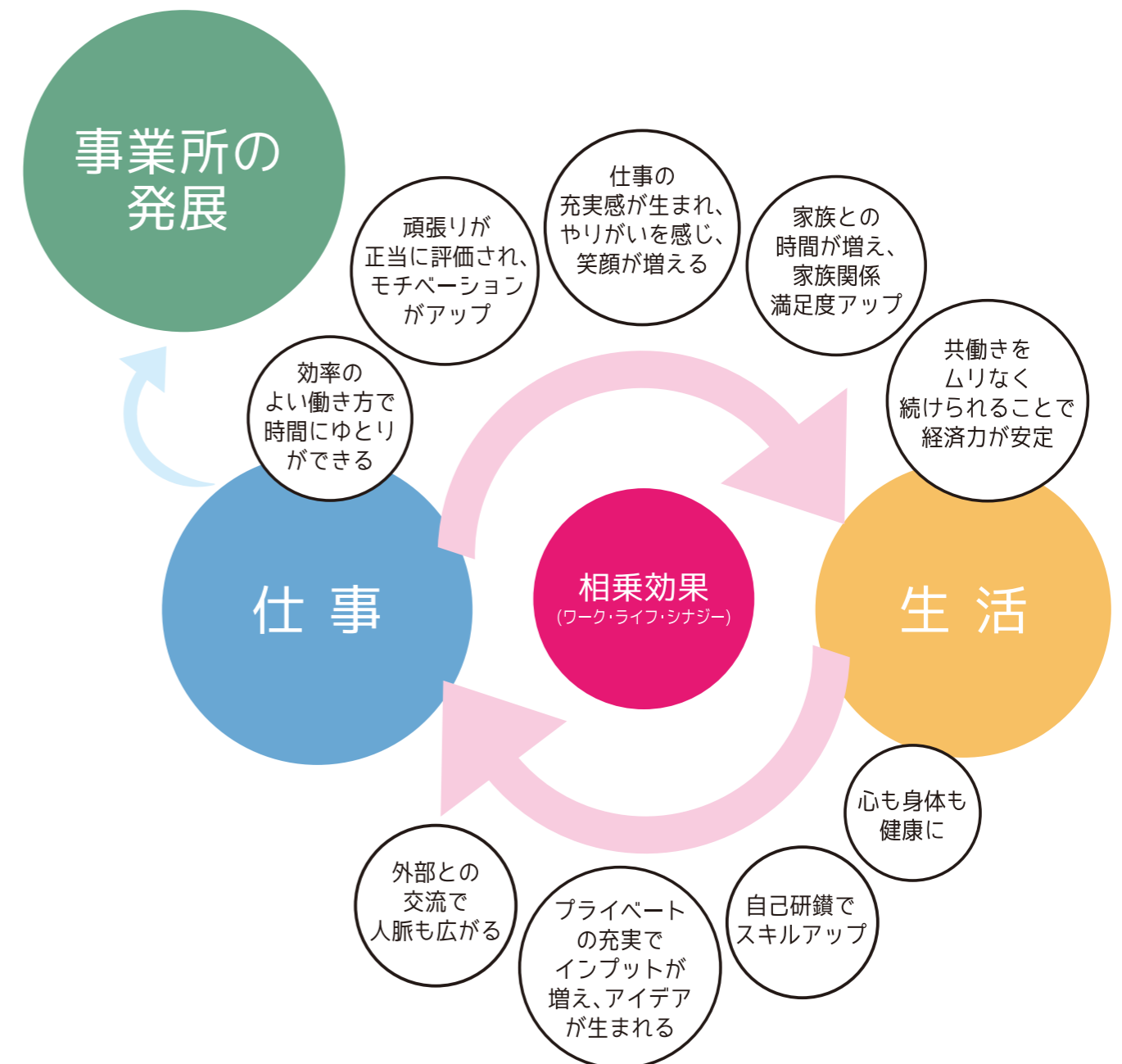
助成金の内容は、平成28年度以降に変更の可能性がありますので、詳細は、茨城労働局までご確認ください。

茨城労働局職業対策課(両立支援等助成金以外の全助成金) 029-224-6219
茨城労働局雇用均等室(両立支援等助成金) 029-277-8294

事業所が、「仕事と家庭(育児・介護等)の両立支援制度」と「男女がともに個性と能力を発揮して働くことができる職場環境」を整備し、長時間労働の削減等により「働き方の見直し」をすすめることで、従業員は仕事だけではなく家庭、地域活動、自己啓発等での生活を充実させることができます。仕事以外の生活で様々な経験を積むことが、さらに仕事の質を高めることにつながります。

このように、仕事と生活が相互に良い影響を与え合い相乗効果を生み出す「仕事と生活の好循環」がワーク・ライフ・バランスの本質です。

すべての従業員が「仕事と生活の好循環」により、いきいきと働き活躍することで事業所がさらに発展することができるのです。



Chapter 10 水戸市の先進事業所の事例

50音順(従業員数は平成28年1月末現在)

茨城県信用組合

所在地:水戸市大町2-3-12 業種:預金業務、貸出業務、為替業務、相談業務、他
従業員数:1557名(男性902名/女性655名) うち正社員1271名(男性797名/女性474名)

ここがスゴイ!

- 水戸市事業所内保育施設設備事業の第1号(16年12月オープン・「けんしん土筆保育園」)
- 女性職員のみで店舗運営を行う営業店「倍楽園前出張所」「赤塚駅前出張所」を開設(制服が明治時代を彷彿させるレトロ調制服(袴姿)/円卓のまわりにソファ、本格的コーヒーを出すおもてなし)
- 出産祝い金 第1子 20万円 第3子 100万円 第4子 200万円 第5子以上300万円 支給



女性活躍推進は、他事業所に先駆けたトップの意識改革によって平成16年度から実質的に活動を始めた。出産休暇(産前・産後)、育児休暇取得を経て、仕事と育児を両立させているロールモデルが多いため、女性職員は働きやすい環境という安心感がある。

受賞、認定など

- 平成16年 茨城県より「ハーモニー功労賞」
- 平成18年 水戸市より男女にとられない人材活用を進めているとして「感謝状」贈呈
- 平成20年 茨城県子育て応援企業表彰「仕事と子育て両立支援部門・優秀賞」、「子育て家庭応援部門・奨励賞」
- 内閣府より子どもと家族・若者応援団表彰の「内閣府特命担当大臣賞」

今後の取組

- 女性管理職の育成
- 女性の活用に力を入れる取組

茨城交通 株式会社

所在地:水戸市袴塚3-5-36 業種:一般乗合旅客自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送事業、特定旅客自動車運送事業、旅行業、不動産業、広告業、保険業 従業員数:773人(男性635人/女性138人) うち正社員514人(男性463人/女性51人)

ここがスゴイ!

- 女性の運転士を積極的に採用。平成27年の1年間で7名が入社し15名の女性運転士が在籍する。男女問わず、全額会社負担の大型2種養成制度がある
- 長く働いてもらうために多様な働き方の提供(育児など、ライフステージに合わせた時短勤務などの勤務形態)
- 女性のための相談員を置き、応募時から入社後も様々な相談に対応している



男性社会であったバス事業に女性運転士の登用を積極的に取り組み、女性活躍の推進を図った。女性ならではの接遇は、お客様からも好評をいただいております。職場の雰囲気も華やかになった。また、社員のメンタルのケアにも相談窓口を設けて日頃より対応している。

受賞、認定など

- 平成27年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」

今後の取組

- 女性職員を増やし、女性管理職の登用
- 有給休暇、男性の育児休暇の取得推進

株式会社 ウィオーラ

所在地:水戸市見川町2131-404 業種:レンタルおしぼり 従業員数:NPO法人茨城自立支援センター「ともに」38名(内障害者13名) (株)ウィオーラ 126名(内障害者23名) (男性53人/女性111人)

ここがスゴイ!

- 3S活動(整理・整頓・清掃)から人生、もの見方までスタッフの理念づくりの徹底と平成27年の4月から、3ハッピー活動(もらう幸せ、与える幸せ、創る幸せ)を発足しスタッフの自主的行動を支援
- 社長の任せるといふ信頼関係のもと、スピード感や自由な発想が生まれる職場環境
- 男女・健常者問わず垣根無く、運動会やお祭りなどすべての行事と一緒に取り組む



きっかけは清掃が行き届いた職場環境で売り上げが伸びるという内容の本を社長が社員全員に配布したこと。様々な経緯の後、自主的に取り組むようになった。今では社員数も増加し、業績も上がっている。朝礼後15分、全員で清掃を行うことで社内の空気が全く違うものになり、お客様からも雰囲気の良いさなどのお言葉を頂けるようになった。

受賞、認定など

- 平成26年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」
- 平成26年 障害者雇用優良事業所として「厚生労働大臣賞」
- 平成27年 茨城県より障害者雇用優良事業所に認定

今後の取組

- 7割が女性スタッフなので、女性の管理職を増やしていく
- 様々な雇用形態の中で、皆が生き生きと元気に生活できるように還元していきたい

株式会社 ケーズホールディングス

所在地:水戸市桜川1-1-1 業種:家庭電化製品並びに関連商品販売及び付帯工事・修理
従業員数:4,051人(男性2,650人/女性1,401人)

ここがスゴイ!

- 社内でノルマはなく、会社は社員を第一に考え、社員は常に「お客様のため」を考え行動する
- 第3回日本でいちばん大切にしたい会社 実行委員長賞に選定
- 法定以上の制度やワーク・ライフ・バランス(何百通りものシフト、3年間の育休など)に取り組む「がんばらない経営」で業績アップ



長く働き続けられるために、以前から法定以上の制度も多く、男女差もなかった。また、トップダウンというより、昔からそのような風土があり、組合と人事の双方で職場環境の改善への意識が強く、特別に何かやろうという気持はなく、自然に取り組んできた。社員満足度が高いと顧客へのサービスの向上にも繋がることから、それぞれがワーク・ライフ・バランスに取り組むと業績が上がるということを実感している。

受賞、認定など

- 平成21年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」
- 平成27年 くるみんマークの取得(3回目の取得)

今後の取組

- 男性の育休取得推進でプラチナくるみんマークを取得
- 社内の制度や風土づくりを中心に、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進
- 女性の管理職の割合をより高める(現在5%程度)

関東鉄道株式会社 水戸営業所

所在地:水戸市住吉町348 業種:鉄道による一般運輸業、自動車による一般運輸業、土地・建物の売買、賃貸業及び建設業 従業員数:131人(男性118人/女性13人)

ここがスゴイ!

- 男女とも免許の大型二種免許取得支援制度取得制度の促進
- 女性ドライバーがお客様から評判が良い(きめ細かいソフトな声掛けや説明の仕方など)
- 柔軟なシフトの組み方をし、子どもの行事などの場合は、融通を付けていく



第1号の女性ドライバーがメディアで取り上げられたことなどがきっかけとなり、徐々に女性ドライバーの人数も増えてきている。女性特有の共有するコミュニケーションが生まれることによって忘れ物対応等の、お客様へのご案内がスムーズになった。また、社員の休憩所の清潔感を保つ意識が生まれるなど、職場環境や身だしなみも整い、空気感の違いが顕著である。

受賞、認定など

- 平成27年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」

今後の取組

- 会社のイメージづくりのためにも女性を積極的に採用していく
- 男女分け隔てない職場環境づくりに努め、視点を変えてとんどんディスカッションしていく
- 乗務員の慢性的な人員不足を解消するためにも女性の積極的な採用や育児で離職したなどの復帰促進

株式会社 常陽銀行

所在地:水戸市南町2-5-5 業種:金融業
従業員数:5641人(男性2472人/女性3169人) うち正社員数3733人(男性2217人/女性1516人)

ここがスゴイ!

- 水曜日はノー残業デー、それ以外の日は遅くとも19時で退行
- 配偶者転勤休職制度やパートタイマー転換制度等、多様な働き方ができるような支援制度を整備
- 復職予定者向けセミナー・研修会の開催(イーランニング以外にも、商品や端末の研修、短時間勤務制度利用者からのアドバイス等)



女性ならではの視点に基づく営業や接客姿勢が銀行として非常に重要な戦力であり、女性従業員が長期的に働くことができるような職場環境の醸成に努めている。行内のワーク・ライフ・バランス諸制度を分かりやすくまとめたハンドブックを作成、配布するなど男性管理職の理解を高める取組にも注力している。

受賞、認定など

- 平成22年 茨城労働局から一般事業主行動計画認定
- 平成24年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」
- 平成27年 茨城県から「ハーモニー功労賞」

今後の取組

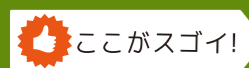
- 男性の育児休暇取得促進で平成29年度にプラチナくるみん取得を目指す
- 女性の管理職比率を上げるための環境、教育



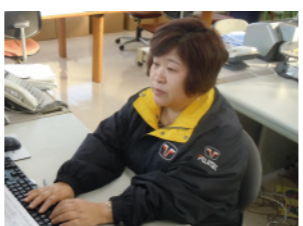
FUJITEC 株式会社 フジテック

所在地:水戸市青柳町3815 業種:総合商社
従業員数14人(男性12人/女性2人) 全て正社員



- ・有給休暇は半日単位、届出書で管理して、スムーズかつ柔軟な体制づくり
- ・出産、育児、PTA活動、学校行事、介護等を奨励
- ・自主性を重んじるためタイムカードがない(遅刻・中抜けなど自己管理)
- ・定年制度がない(本人の健康状態や行動などを配慮し話し合いで継続雇用)

社長自身が小学校のPTA活動に役員で参加。その後PTA会長になり、学校行事を運営する中で、お母さん方(従業員とは違う立場の方)と接した経験から、人に動いてもらうマネジメントの勉強になった。また、障害者の親子との関わりなどを通じて家族会などを発足させたり、自ら現在もボランティアで車いすの点検や交通安全を広める活動をしている。



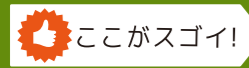
受賞、認定など ・平成25年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」

今後の取組 ・女性の積極的登用(特に営業等)
・ロールモデルの話、新しい施策等を導入にあたってのメリットやデメリット、乗り越えていくアイデアを取り込んでいく
・セミナーや講演会に社長自身が積極的に参加しているが今後も継続



Yakult 水戸ヤクルト販売 株式会社

所在地:水戸市谷津町1-35 業種:乳製品販売
従業員数163人(男性28人/女性135人) うち正社員数55人(男性28人/女性27人)



- ・保育制度が充実 事業所内保育施設を12カ所設置
- ・ママを支援する時短勤務や子供の看護休暇など手厚い制度
- ・女性の管理職登用

15年くらい前に、最初の一人が育児休業を取得したことがきっかけとなりスタッフの意識改革に繋がった。それ以来、産前産後休暇・育児休業取得に備え、スタッフを多めに採用し余裕のある人員配置をし、制度の周知の継続と利用喚起に努めている。また、セクハラ・パワハラを未然に防ぐために窓口を設け、掲示板で存在をアピールするなどしている。



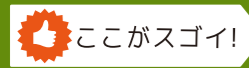
受賞、認定など ・平成20年 茨城県子育て応援企業表彰「子育て家庭応援部門・優秀賞」
・平成23年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」

今後の取組 ・男性の育児休業を促進し、「くるみんマーク」取得
・「ワーク・ライフ・バランス」の強化→特に子育て支援からキャリアアップ支援を!



Lily Academy Group 学校法人リリー文化学園

所在地:水戸市南町2-3-14 業種:教育事業(幼稚園・保育園・小学校・専門学校)
従業員数:452人(男性118人/女性334人) うち正社員146人(男性31/女性115人)



- ・70~80%が女性(保育所があるので、女性がメインスタッフ)
- ・男性の育児休暇や育児参画(看護、行事参加等)や介護の奨励
- ・社員には、学費割引制度で支援(自社の学校対象)

子どもに特化した教育事業を行なっているため、保育士や幼稚園教師が不足している昨今、育児経験のある女性等には継続就労ができるような環境づくりを整えていきたい考え。海外に複数の姉妹校がある他、学園グループ内に小学校までの一貫教育ができる施設があるなどの特色がある。



受賞、認定など ・平成19年 「水戸市男女平等参画社会づくり功労賞」

今後の取組 ・優秀な人材を取り込み離職を防ぐため制度整備に努める
・小学校では試験的にフレックスを取り入れて残業をなくす
・育児休業中の職員向けに、現場復帰プログラムの実施

Chapter 11

一般事業主行動計画で自社をPR

2015年8月『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)』が成立

女性活躍推進法は、自分の意思で働いている、または働きたいと望む女性が、いきいきと働き活躍することができる社会を実現するための法律です。

法律の基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること
- 必要な環境整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活の両立に関して、本人の意思が尊重されること

女性活躍推進法では、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対して、取組の実施を求めています。これにより、2016年4月1日までに、従業員301人以上の事業主に、以下の取組を義務づけています。(300人以下の事業主については努力義務)

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項
①女性採用比 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、「事業主行動計画」の策定・社内周知・公表
- 都道府県労働局への届出
- 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

従業員300人以下の事業所こそ「事業主行動計画」で、優秀な人材を確保!!

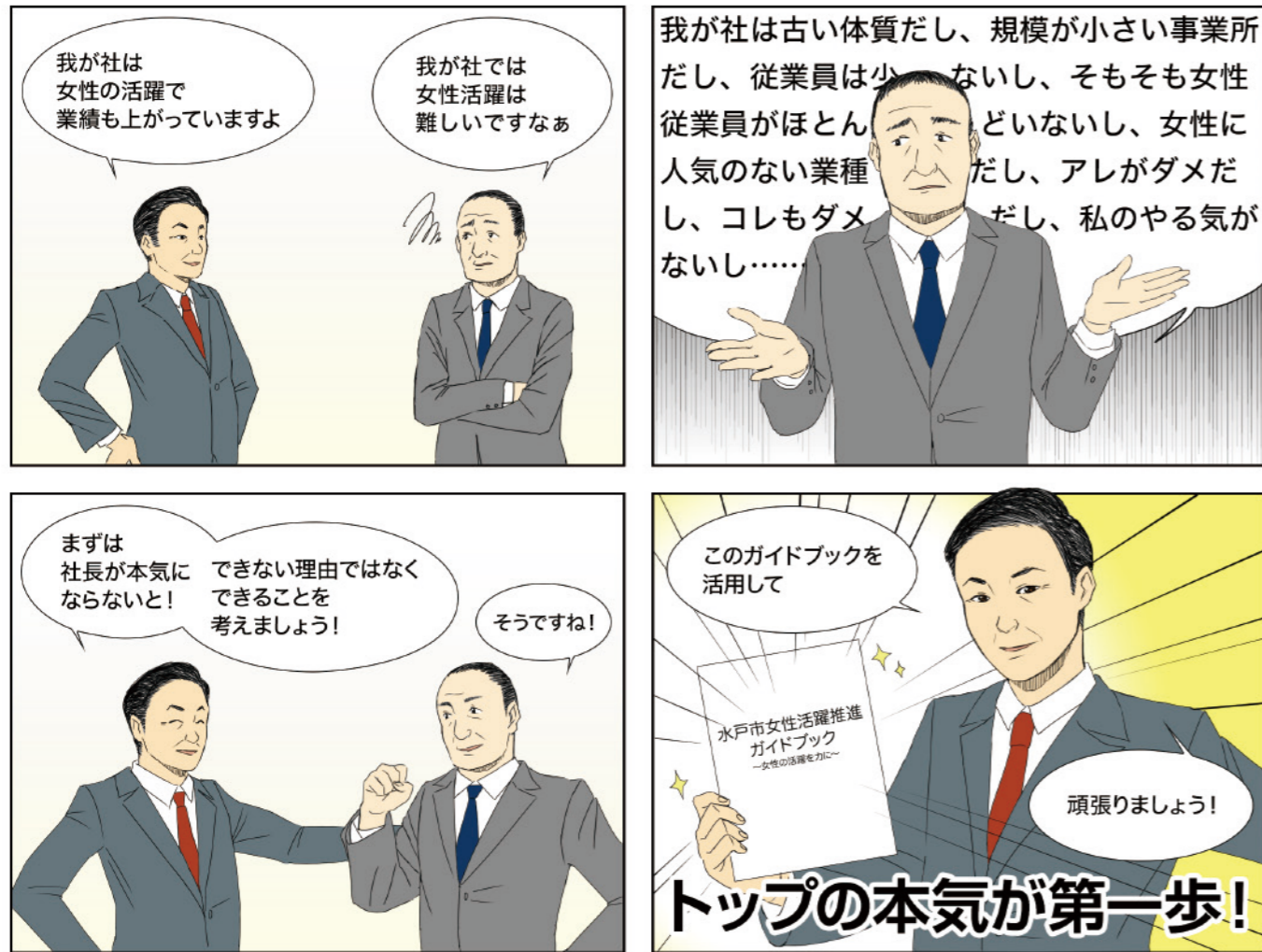
水戸市は、従業員300人以下の事業所がほとんどですが、事業所の規模に関わらず、「事業主行動計画」の策定・公表に積極的に取り組みましょう。

労働力の減少が見込まれている中、働く人材の争奪が激しくなると予測されています。女性活躍推進法の事業主行動計画の策定・公表により、「女性活躍の見える化」をすることができ、就活中の学生や女性などへの効果的なPRになり、優秀な人材の確保につながります。

一般事業主行動計画の策定・公表等については、詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。

お問合せ先 茨城労働局雇用均等室
〒310-8511 水戸市宮町1丁目8-31 茨城労働総合庁舎6F
電話 029-277-8294

今、「女性活躍」に取り組みましょう!!



平成25年に行った男女平等参画に関する市民意識調査によると、職場における男女の地位について、7割を超える市民が「男性優遇」と答えており、「平等」はほぼ1割にとどまっています。また、市民の半数以上が、賃金・昇進・昇格において男性が優遇されていると答えています。

女性活躍推進は、そうした職場における男女の格差を解消するための取組でもあります。

女性が働きやすく活躍することができる職場は、男性もふくめ、育児をしている人、介護をしている人、病気や障害などのハンディキャップのある人など、すべての人が働きやすく活躍することができる職場です。

多様な人たちが、持てる力を十分に発揮することができる職場づくりが、事業所の発展につながるだけでなく、男女平等参画社会の実現に向けてたいへん重要になっているのです。

水戸市市民協働部男女平等参画課
 お問い合わせ先 〒310-0063 水戸市五軒町1-2-12 みと文化交流プラザ5階
 電話 029-226-3161 FAX 029-226-3162

水戸市女性活躍推進ガイドブック～女性の活躍を力に～ 企業・事業所編

発行日 平成28年2月
 発行 水戸市
 企画 男女平等参画課
 編集・デザイン 有限会社フェードイン