

いきいき と働ける 職場をめざして



働く人の現状について「事業所アンケート」結果から考察します

舞鶴市男女共同参画に関する事業所アンケート

本市では、『舞鶴市男女共同参画計画（まいプラン）』を策定し、様々な取り組みを進めております。
この計画の期間が、2016（平成28）年度末で終了することから、市内事業所の皆様の男女共同参画に関する意識や実態などを把握し、新たな計画の策定に向けての基礎資料とするために実施しました。

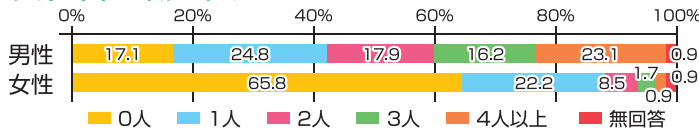
- ◇調査対象 従業員10人以上の舞鶴市内の事業所325社
- ◇調査方法 郵送による配布・回収
- ◇調査期間 平成27年10月1日（木）～23日（金）
- ◇調査内容
 - ・女性の活躍について
 - ・ワーク・ライフ・バランスについて
 - ・男女共同参画に係る制度について など

●配布数 325 ●有効回収数 117 ●有効回収率 36.0%

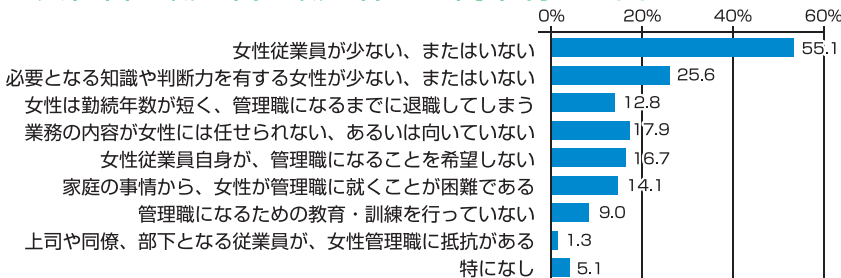
※調査結果について、一部を抜粋してご紹介しています。
詳細は舞鶴市HPトップ > くらし・生活・環境 > 市民活動・人権 > 人権・男女共同参画 > お知らせ > 「男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査」の結果（平成27年度）

女性管理職は？

● 女性管理職の数は？



● 女性管理職が管理職全体の1割未満の理由は？



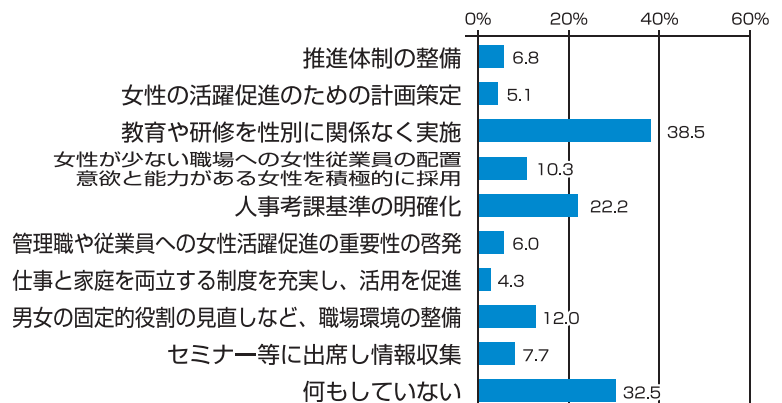
総従業員のうち管理職は、女性では「0人」の割合が約66%と最も高く、次いで「1人」の割合が約22%となっています。男性では「1人」の割合が約25%と最も高く、ついで「4人以上」の割合が約23%となっています。

女性管理職が管理職全体の1割未満である場合の理由は、「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が約55%と高くなっています。

女性管理職が少ないのが現状です。

女性の活躍促進のための取り組みは？（複数回答可）

業務に必要な知識や能力、資格取得のための「教育や研修を性別に関係なく実施」していると答えた事業所は約39%、性別により評価されることがないよう、「人事考課基準を明確」に定めている事業所は約22%を占めています。一方「何もしていない」の割合も約33%と高くなっています。女性の活躍促進には、下記の5つの視点による積極的な取り組みが求められています。



※ 「女性活躍推進法」ができました

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及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること

職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること

女性活躍推進法は「働きたい」「働き続けたい」「ステップアップしたい」と願う女性が思いを叶えることのできる社会をめざしており、男女を問わずだれもが働きやすい職場環境の実現へとつながります。

事業主の取り組みに必要な5つの視点

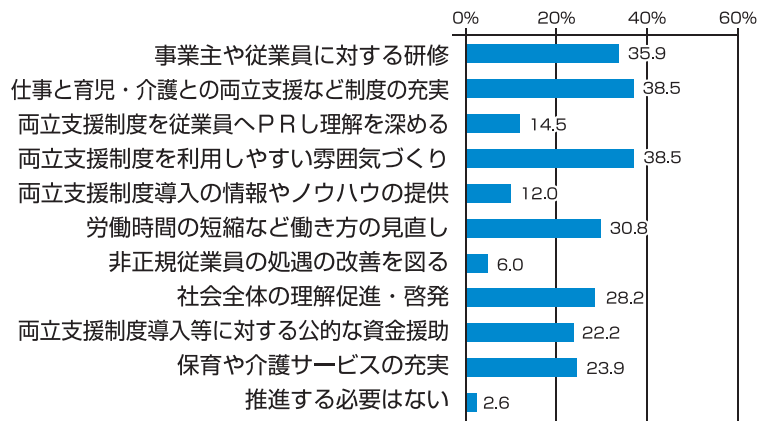
- トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する
- 育児・介護等をしながらかたりにキャリア形成できる仕組みを構築する



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進に必要なことは？

働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整える「ワーク・ライフ・バランス」を推進するには、「仕事と育児・介護との両立支援などの制度の充実」を図ることとあわせて、その「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が求められています。

また、「労働時間の短縮など働き方の見直し」が求められています。



ワーク・ライフ・バランスの実現は企業にも大きなメリットが！

● 優秀な人材の確保・定着

希望するライフスタイルを実現できる環境は、優秀な人材を惹きつけます。知識や技術、経験のある有能な人材の退職を防ぎます。

● 従業員の意欲の向上、生産性の向上

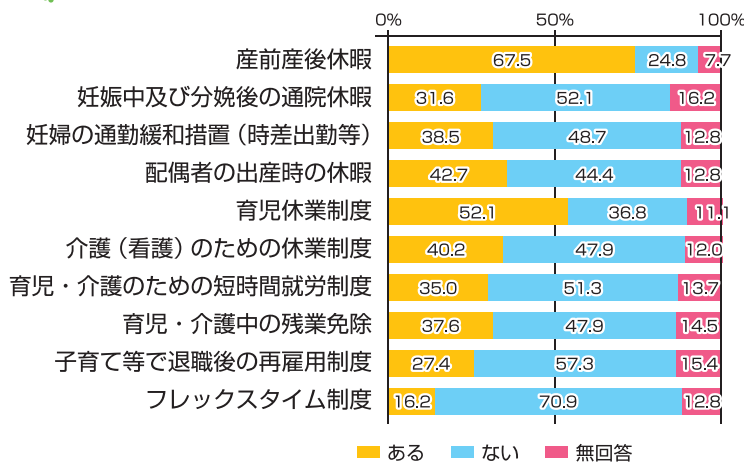
従業員の職場環境に対する満足感を高め、意欲と能力を引き出します。

● 仕事の内容や進め方の見直し、効率化

業務配分の見直しや情報の共有化など、仕事の効率化のきっかけとなります。仕事以外の生活の経験を通じ、異なる視点・創造性が養われ業務に活かされます。



育児・介護に関する制度は？



「産前産後休暇」・「育児休業制度」は半数以上の事業所が「ある」と答えています。

「配偶者の出産時の休暇」や「介護（看護）のための休業制度」、育児・介護のための「短時間就労制度」・「残業免除」は、いずれも「ある」と答えた事業所は半数以下で、まだまだ取り組みが進んでいないのが現状です。

育児・介護休業法が改正されます（平成29年1月施行・詳しくは厚生労働省HPへ）

介護休業の分割取得が可能

通算93日の範囲内で3回まで分割取得できます。

残業が免除されます

対象家族1人につき介護終了まで利用できる新制度です。

休暇取得が半日単位で可能

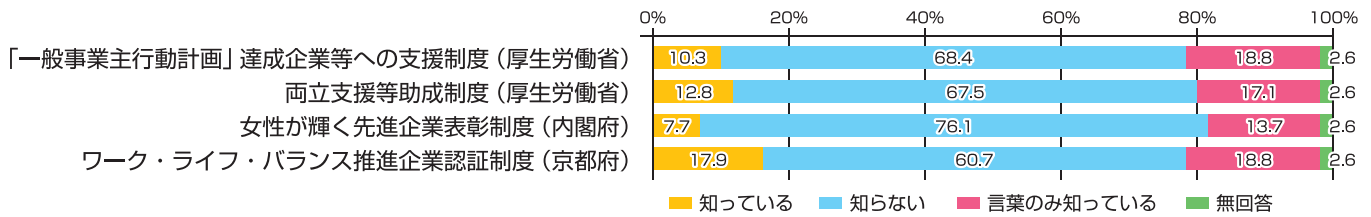
介護休暇・子の看護休暇が半日単位で取得できます。

パートや契約社員の方が休みやすくなります

育児・介護休業が取得しやすくなります。

男女共同参画に係る制度を知っていますか？

どの制度も「知らない」と答えた事業所が6割以上です。



職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主の皆さまへ

◆国から事業主へ助成金があります (平成28年12月現在)。

出生時両立支援助成金	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取り組みを行い、男性労働者に一定の育児休業 (中小企業は連続5日以上、大企業は連続14日以上) を取得させた事業主に助成。
介護離職防止支援助成金	仕事と介護の両立のための職場環境整備を行い、介護支援プランに沿って介護休業等を利用させた場合に、1企業あたり2人まで各40万円 (中小企業は60万円) (介護制度利用の場合は1企業あたり2人まで各20万円 (中小企業は30万円)) を助成。
中小企業両立支援助成金	代替要員確保コース 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に育児休業者1人あたり50万円を助成。
	期間雇用者継続就業支援コース 育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成。ただし、 <u>育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日から平成28年3月31日の間に出た場合に限る。</u>
	育休復帰支援プランコース 対象労働者のために「育休復帰支援プラン」を作成のうえ、プランに基づいて業務の引き継ぎ後に3か月以上の育児休業を取得した場合に、対象労働者1人あたり30万円助成。育児休業中に職場に関する情報等を提供する等の取り組みを行い、育児休業から現職へ復職し6か月経過した場合に対象労働者1人あたり30万円を助成。
女性活躍加速化助成金	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取り組みを実施して「取組目標」を達成した事業主に30万円、及び「数値目標」を達成した事業主に30万円を助成。

お問い合わせ先 まずはお近くの労働局へ！

【両立支援等助成金支給要件】

厚生労働省ホームページ>政策について>分野別の政策一覧>子ども・子育て
>職場における子育て支援>事業主の方へ>事業主の方への給付金のご案内

【両立支援等助成金お問い合わせ先】

京都労働局雇用環境・均等室 TEL 075-275-8087



◆その他表彰・認証制度もあります (平成28年12月末現在)。

女性が輝く先進企業表彰 (内閣府)

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰します。



ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度 (京都府)

自社の実情にあったワーク・ライフ・バランスの取組を制度化し、利用実績が出るなど、認証基準を満たせば、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業として知事が認証します。