

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」です。ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、企業のトップの姿勢や取り組みが重要です。経営戦略の中に位置づけ、取り組む姿勢を明確に示すことにより、組織全体の意識改革を促しましょう。

バランス
取れていますか？

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

現状を把握し、男性も女性も利用しやすい仕事と育児・介護の「両立支援制度」を整備しましょう。

仕事を共有化することで、従業員が安心して休みをとることができる風土づくりを心がけましょう。

「使ってもらえる制度」にするために、情報提供と社内の意識改革を進めましょう。

「ノー残業デー」の設置など、残業を削減し、仕事の効率化を図りましょう。

育児休業などを利用した場合の評価・昇格制度を整備し、適正に運用しましょう。

出来ることから、
始めてみましょう

取り組み効果

- ・優秀な人材の確保・定着
- ・従業員の意欲及び生産性の向上
- ・仕事の見直し、効率化
- ・企業イメージの向上



女性従業員が出産した場合のコスト比較

退職し人員補充するケース

投入費用

- ◎中途採用者の採用や研修関係経費、給与
- ◎欠員補充まで同僚が仕事を代わる費用
- ◎中途採用者が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用

節約費用

- ◎退職者に支払うはずだった給与

育児休業を取得し短時間勤務を行うケース

投入費用

- ◎休業または短時間勤務期間中の代替要員の給与
- ◎代替要員が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用

節約費用

- ◎女性従業員へ支払うはずだった給与（休業期間中、短時間勤務期間中）等



知っていますか。仕事と生活の両立支援のための法律

次世代育成支援対策推進法

従業員101人以上の企業は、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などを内容とする「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、公表・周知が義務づけられています。（100人以下の企業は努力義務です。）

育児・介護休業法

子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化や、介護休暇の制度化など
（100人以下の企業は平成24年7月1日より施行）

詳しくは、岐阜労働局へ。（助成金の制度もあります）
<http://gifu-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

ある企業の取り組み例

A社【製造、従業員300人以下】

- ◎お互い業務を代替できるように従業員を多能工に育成
- ◎業務の棚卸し（従業員の休業などは他の従業員の業務を見直す良い機会と捉え、当該従業員の業務を総覧して省略できる業務は止め、残りの業務は周囲の従業員の業務の見直しも行った上でそれぞれ割り振る）
- ◎業務の無駄取り（書類チェック体制見直しや書類作成の単純化など）

効果

- ◎周囲の従業員の業務の見直しや若手の育成推進
- ◎業務代替による“お互い様”意識の醸成、職場のチームワークの高まり
- ◎長く働きたいと考える優秀な人材の採用

B社【製造、従業員1000人以下】

- ◎時期的な繁忙に応じ3種類の所定労働時間を設定（通常時間（7時間45分）、繁忙期（8時間45分）、閑散期（7時間））
- ◎メリハリのある働き方を推進

効果

- ◎超勤の4割削減という数値目標を達成

C社【製造、従業員300人以下】

- ◎取得理由を限定しない勤務時間選択制度（短時間勤務制度）（例：育児や介護、病気、受験、家事都合など）

効果

- ◎従業員の多様なニーズに幅広く応えられることによる、従業員の定着や満足度、仕事への意欲の向上等

多治見市男女共同参画

男女がともにいきいきと働ける職場づくりで

企業が元気！ みんなも元気！

活力
UP

一人ひとりがお互いを大切に、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮しいきいきと暮らすことができる社会が、男女共同参画社会です。今後深刻となってくる少子高齢化、人口減少などの課題解決にも、男女共同参画社会の実現が不可欠です。

職場においても、従業員の一人ひとりが、性別に関係なくいきいきと働ける職場環境づくりが、企業の成長や活力につながります。

これを機会に、職場環境を見直し、より活力あふれる企業を目指して、取り組みを進めてみませんか



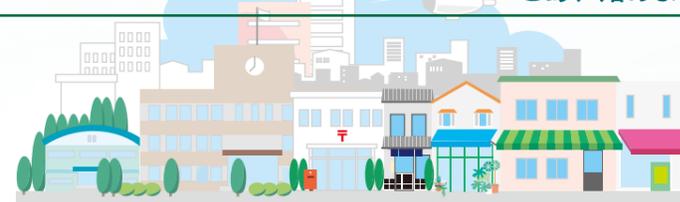
<< 目次 >>

1. 今こそ、女性の活用を！「ポジティブ・アクション」
2. セクシュアル・ハラスメントの防止
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ポジティブ・アクション

固定的な男女の性別役割分担や、過去の経緯から生じている格差を解消しようと、企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことです。

「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半をしめている」などの差が男女社員の間を生じていませんか。人材の能力がフルに発揮されれば、企業にとって大きなプラスになります。さあ、始めましょう！『ポジティブ・アクション』



発行 多治見市環境文化部くらし人権課
〒507-8703 多治見市日ノ出町2丁目15番地
TEL 0572-22-1111(内線1152) FAX 0572-25-7233
E-mail kurashi-jinken@city.tajimi.gifu.jp
ホームページ <http://www.city.tajimi.gifu.jp/jinken/>

1. 今こそ、女性の活用を! 「ポジティブ・アクション」

少子高齢化などにより、将来的には人材不足が心配されます。優秀な人材を確保するには、男女を問わず優れた人材を求めるほうが合理的です。女性の活躍は、日本の社会が長期的に維持していくためにも、とても重要です。

取り組み

採用

女性もリーダーに!!

- ・採用規定の見直し
- ・女性が少ない職種に積極的に女性を採用
- ・採用担当者に女性を含める
- ・女性に管理職への昇格試験の受験を奨励する
- ・女性の管理職割合に数値目標を設置し、計画的に登用をすすめる

能力を発揮できる職場づくり

- ・お茶くみやコピー取りなど、女性に雑用を頼んでいないか、業務分担を見直す
- ・ロールモデルを社内報などで紹介する
- ・昇進・昇格基準を明確化、透明化する

ポジティブ・アクション

《直接的な効果の例》

商品開発に女性社員が参加し、消費者の視点に立った提案によりヒット商品が生まれ、取引が拡大!

女性社員に、積極的に業務に取り組む姿勢が生まれた!

社員の定着率が向上!

女性が活躍できるようにするため、業務の進め方や社内制度を見直すと、これまでの方法や制度の問題点が明らかになり、改善された!

採用・教育のコスト減

社内の業務改革が進展

《間接的な効果の例》

業績アップ!

社内全体が活性化!

企業経営にプラス効果!!

職場の雰囲気良くなります。

外部評価(企業イメージ)も向上します。

詳細は、
ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
〔(財)21世紀職業財団〕へ。
<http://www.positiveaction.jp/>

男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱いなどを規定した法律です。あなたの職場は、男性にも女性にも均等な機会と待遇が確保されていますか?

次のような差別がないか、確認してみましょう。

- 雇用管理全般における性別を理由とする差別
募集・採用、配置、昇進、教育訓練、退職の勧奨など
- 間接差別
- 妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱い

チェック



2. セクシュアル・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは、相手に精神的・身体的苦痛や不快感を与える性的な言動をさします。職場におけるセクハラ対策は、男女雇用機会均等法で雇用主に義務づけられています。(男女雇用機会均等法第11条)

セクハラは絶対に許されません

個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、働く人が能力を十分発揮することの妨げになります。

企業にとっても重大問題

職場の秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

セクハラチェック!

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
- 食事やデートなどにしつこく誘う
- お酌やデュエットなどを強要する
- 不必要に体を触る
- デート、性的な関係を拒否したことによって、不利益な配置転換、解雇をする



職場とは・・・

普段働いている場所以外にもあります。

- ・取引先の事務所
- ・打ち合わせをするための飲食店
- ・出張先、車中、取材先
- ・勤務時間外の宴会
(実質上職務の延長と考えられるもの)

事業主の取り組み

- ・セクハラ対策の方針の明確化、周知・啓発
- ・相談、苦情への対応
- ・事後の迅速かつ適切な対応

- ・社内報、社内HPなどで周知を徹底しましょう。
- ・管理職研修、社員研修を実施しましょう。
- ・相談窓口を定めましょう。

社外で相談したいときは、岐阜労働局雇用均等室にご相談ください。

TEL 058-245-1550
〒500-8723
岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎

セクシュアル・ハラスメントは許しません!

就業規則

1. セクハラはあつてはなりません。
2. セクハラを行ったものは、厳正に対処します。

セクハラ相談窓口

・〇〇〇〇 TEL 〇〇-〇〇〇〇
時間 〇〇時~〇〇時

セクハラに関し相談をしたこと等による不利益な取扱いはできません。

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、上司から部下への「権力を使った嫌がらせ・いじめ」のことです。セクハラと同様に、結局は職場の士気の低下、それによる仕事能率の悪化など業務への支障につながります。労働者が快適に働けるように職場を管理すること、職場環境の配慮は雇用主の務めです。

- 「クビ(解雇)にするぞ」と脅したり、「転職を考えたほうがいい」と退職を促す発言をする
- 必要以上にミスを追及する。公衆の面前で指摘を繰り返す
- 残業を強要する
- 無視する・仕事を与えない
- 飲み会への参加、飲酒を強要する。誘いを断った時に不利な扱いをする

わが社は大丈夫?
一度、確認してみましょう。