

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録しませんか？

岐阜県では、従業員の「仕事と家庭の両立支援」に取り組む県内の企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録します。届出書を提出、又は登録フォームから入力するだけで簡単に登録でき、登録料もかかりません。登録企業やその従業員にメリットがあり、企業のイメージアップにもつながります。

対象企業等(各種団体、個人事業主も対象です)

岐阜県内に本社又は事業所を有すること
(本社・本店だけでなく、支社・支店など系列事業所の登録もできます。)



登録のメリット

- 登録企業やその従業員が金利優遇措置を受けることができます。
県内の優遇制度を設けている金融機関で、登録企業対象の資金融資や従業員が利用する各種ローンなどで金利優遇措置を受けることができます。
- 県の建設工事入札参加資格審査において、加点されます。
常時雇用従業員数が、300人以下の県内業者で、前年の12月31日時点で登録をしていれば、主観点数が10点加点されます。
- シンサポ!ぎふで特典があります。
岐阜県中小企業総合人材確保センターにおいて、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として求人を出すことができます。
- 企業イメージの向上につながります。
●県のホームページで登録企業名を紹介します。
●「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業シンボルマーク」を使用して、登録企業であることをPRできます。
●「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録証」を発行します。

登録方法(随時受付をしています)

岐阜県のホームページ内の登録フォームから、新規登録・更新手続きができます。「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録届出書」の提出でも登録ができます。

詳しくは、岐阜県のホームページをご覧ください。▶



「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度」の問合せ先

岐阜県 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 企画係

TEL : 058-272-8237(直通) FAX : 058-278-2611

編集・発行：
多治見市 環境文化部 くらし人権課

〒507-8703 岐阜県多治見市日ノ出町2丁目15番地 TEL:0572-22-1128(直通)
FAX : 0572-25-7233 E-mail : kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

令和5年3月発行

多治見市男女共同参画情報紙

Vol.9

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！



男女共同参画社会は、一人ひとりがお互いを大切に、性別にかかわらず、個性を輝かせて生き生きと暮らすことのできる社会のことです。職場でも、性別に関係なく生き生きと働くことができる環境をつくるのが、企業の活力や成長につながります。

育児・介護休業法改正 ～産後パパ育休がスタート！～

育児・介護休業法の改正により、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や個別の周知・意向確認の義務化などが令和4年4月から段階的にスタートしています。

ポイント1

令和4年4月1日から

環境整備と個別の周知・ 意向確認の義務化

育児休業が取得しやすいよう、育児休業に関する研修の実施など、雇用環境整備をしなければなりません。また、対象者に育児休業制度の周知と意向確認を個別に行うことが義務づけられています。

ポイント2

令和4年4月1日から

有期雇用労働者の取得要件緩和

有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和され、無期雇用労働者と同様の取り扱いになります。

(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

ポイント3

令和4年10月1日から

産後パパ育休創設

育児休業とは別に、産後パパ育休(出生時育児休業)がスタート。
子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能で、分割して2回取得することも可能です。

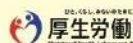
ポイント4

令和5年4月1日から

取得状況公表の義務化

従業員が1,000人を超える企業は、従業員の育児休業取得状況を公表することが義務づけられます。

詳しい内容は、厚生労働省のホームページをご覧ください。▶



育児・介護休業法
改正のポイント

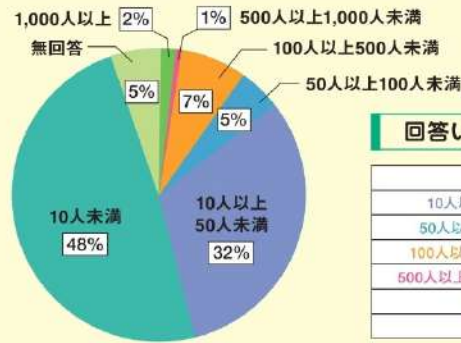


イクメン
プロジェクト



企業アンケートの結果について

令和3年10～12月に実施した企業向けアンケートについて、結果を抜粋してお知らせします。
ご協力いただいた皆様、どうもありがとうございました。
(対象:市内に本店又は支店がある事業所 回答状況:167件)



回答いただいた企業の従業員数別比率

10人未満	81
10人以上50人未満	53
50人以上100人未満	8
100人以上500人未満	12
500人以上1,000人未満	1
1,000人以上	3
無回答	9

アンケートに答えていただいた企業の8割が従業員数50人未満の企業です。

役職者の状況(男女比)従業員数別



全体の女性割合は、管理職4.4%、係長19.3%です。

従業員数の少ない企業での女性役職者の割合が、比較的高くなっています。
全国の民間企業の女性役職者の割合(R3)については、部長級が7.7%、課長級が12.4%、係長級が20.7%というデータがあります。
比較してみてください。

【参考】
令和4年版
男女共同参画白書

ワーク・ライフ・バランスをサポートする制度の利用状況

	育児休業制度		介護休業制度		在宅勤務制度		短時間勤務制度	
	男	女	男	女	男	女	男	女
従業員数								
10人未満	1	3	0	0	12	5	3	5
10人以上50人未満	18	199	3	7	211	144	4	342
50人以上100人未満	0	8	0	0	15	3	0	4
100人以上500人未満	6	18	0	0	0	7	2	6
500人以上1,000人未満	0	3	0	0	14	7	0	0
1,000人以上	25	227	11	5	0	0	7	420

在宅勤務制度については、平成30年アンケート時の利用者数は23人でした。
コロナ禍により、柔軟な働き方が広まり、全体に利用者が増えたと言えるかも知れません。

職場でのあらゆるハラスメントはダメ、絶対!

ハラスメントは、「嫌がらせ」などの意味があり、職場では、パワー・ハラスメント(パワハラ)、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)などの種類があります。

ハラスメントは、個人の問題ではなく、職場全体の問題であり、従業員の労働意欲の低下や生産性の低下など、企業にとっての影響も大きいものです。

パワハラの6類型



① 身体的な攻撃

ものを投げつけられた。
足で蹴られたり、殴られたりした。



② 精神的な攻撃

同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた。
必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた。



③ 人間関係からの切り離し

理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた。
先輩・上司に挨拶しても、無視され挨拶してくれない。
根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない。



④ 過大な要求

終業間際なのに、過大な仕事を毎日押し付けられる。
達成不可能な営業ノルマを常に与えられる。
一人ではできない量の仕事を押し付けられる。



⑤ 過小な要求

営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される。
他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない。



⑥ 個の侵害

個人所有のスマホを勝手ににぞかれる。
不在時に、机の中を勝手に物色される。
休みの理由を根拠り葉掘りしつこく聞かれる。



心当たりはありませんか?

ハラスメントでつらい思いをしている場合は、まずは相談をしてください。

全調査結果は、多治見市のホームページをご覧ください。▶



【多治見総合労働相談コーナー】

ハラスメントを含め、あらゆる分野の労働問題について相談できます。
TEL:0572-22-6381 (多治見市吉羽町5丁目39番地の1 多治見労働基準監督署内)