

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！

Vol.4



一人ひとりがお互いを大切にし、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。少子高齢化、人口減少などによる労働力不足等の課題解決にも、男女共同参画社会の実現は不可欠です。

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。

女性活躍推進法が施行されました

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）が平成28年4月1日に施行されました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や女性の職業選択に資する情報の公表が企業や公共団体などに義務付けられました。

- 対象**：国・地方公共団体、301人以上の大企業
（※常時雇用する労働者300人以下の中小企業は努力義務）
- 内容**：①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と
取組を盛り込んだ**行動計画**の策定・届出・周知・公表
③自社の女性の活躍に関する情報の公表



一般事業主行動計画

事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②数値目標（1つ以上）③取組み内容④実施時期を具体的に盛り込み策定するもの。

STEP1

自社の女性活躍に関する
現状の把握、課題分析

STEP2

○行動計画の策定、社内周知・外部への公表
○女性の活躍に関する情報の公表

STEP3

行動計画策定の旨を
都道府県労働局へ届出

取り組みの実施、効果測定

行動計画を策定したら、情報を公表しましょう！

【基礎項目】 必ず把握すべき項目

採用した労働者に
占める女性労働者
の割合

平均継続勤務年数
の男女の差異

一月あたりの労働者
の平均残業時間

管理職に占める女性
労働者の割合

【選択項目】 必要に応じて把握する項目

【採用】

- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合

【配置・育成・教育訓練】

- ・男女別の配置の状況
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価

【継続就業・働き方改革】

- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・男女別の仕事と家庭の両立を支援する制度の利用実績
- ・有給休暇取得率

【評価・登用】

- ・男女の人事評価の結果における差異
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合

【職場風土・性別役割分担意識】

- ・セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況

【取組の結果を図るための指標】

- ・男女の賃金の差異

【再チャレンジ】

- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績

行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が認める認定マーク商品などに付することができます。

えるばし認定

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

認定の詳細については、「厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ」をご確認ください。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



1段階



2段階



3段階

一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用・均等部(室)へ

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

世界経済フォーラムが、毎年発表している「ジェンダーギャップ指数（GGI）」。各国における男女格差を経済分野、教育分野、保健分野及び政治分野のデータから算出されます。

下の表は平成29年（2017年）に発表されたものです。

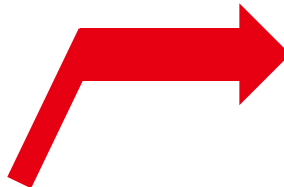
わが国では、保健分野で1位になったものの、女性が政治・経済活動に参画し、意思決定に参加する機会が不十分であるため、144か国中114位となっています。

《ジェンダーギャップ指数》

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
4	ルワンダ
5	スウェーデン
⋮	⋮
114	日本

世界経済フォーラム（WEF）2017発表

分野ごとの順位（日本）



分野	順位
経済	114位
教育	74位
保健	1位
政治	123位

- 経済分野：労働力率の男女比、同種業務での給料格差、勤労所得の男女比、幹部・管理職での男女比、専門職・技術職の男女比
- 教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率
- 保健分野：出生時の男女比、健康寿命
- 政治分野：国会議員の男女比、閣僚の男女比、最近50年の国家元首の在任年数の男女比

女性の活躍推進企業データベース

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した厚生労働省「女性の活躍推進データベース」で、自社の状況を公表したり、他社の状況を閲覧することができます。



厚労省 女性の活躍・両立支援

検索

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

登録すると…

年に1回以上更新しましょう！

- ・自社の取組、状況を就活生や消費者、投資家にアピールすることができます！
- ・イメージアップに繋がります！

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度

岐阜県では、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業・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、その中で他の模範となる優れた取組みを行う企業を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定しています。登録するとメリットがありますので、詳しくは下記までお問い合わせください。



《岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録に関する問い合わせ先》

岐阜県 子ども・女性局女性の活躍推進課 電話番号：058-272-8237

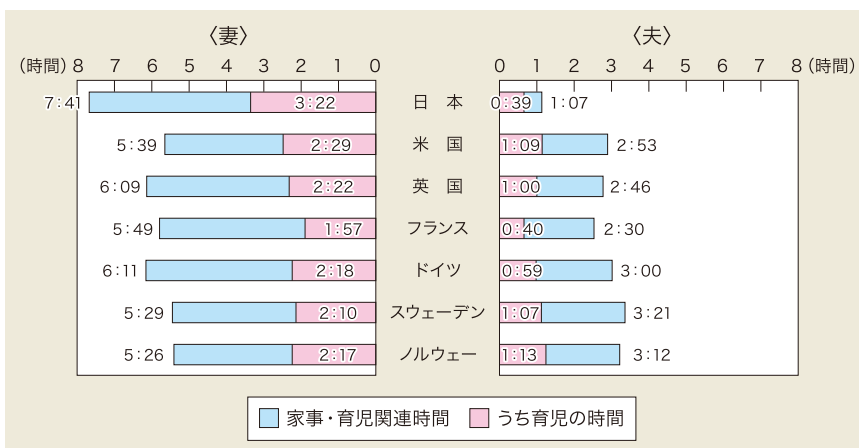
<http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kekkon/work-life-balance/c11234/kosodate-shien.html>

女性活躍を推進するには、 ワーク・ライフ・バランスがかかせません。

自分の能力を活かして働きたい女性にとって、一つの壁となっているのが「仕事と家庭の両立」です。

日本では、平成23年における6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日あたり）は67分と他の先進国と比較しても低く、妻の家事・育児関連に費やす時間が他の国より多いことがわかります。

こうした現状を解消することや女性の活躍を促進すべく、男性の育児休業取得促進や長時間労働の抑制など、男女がともに仕事と家事・育児を両立できる環境づくりが必要です。



6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）
出典：平成29年版男女共同参画白書（総務省）

※家事・育児関連に費やす時間
「家事・介護・看護・育児・買い物」の合計時間



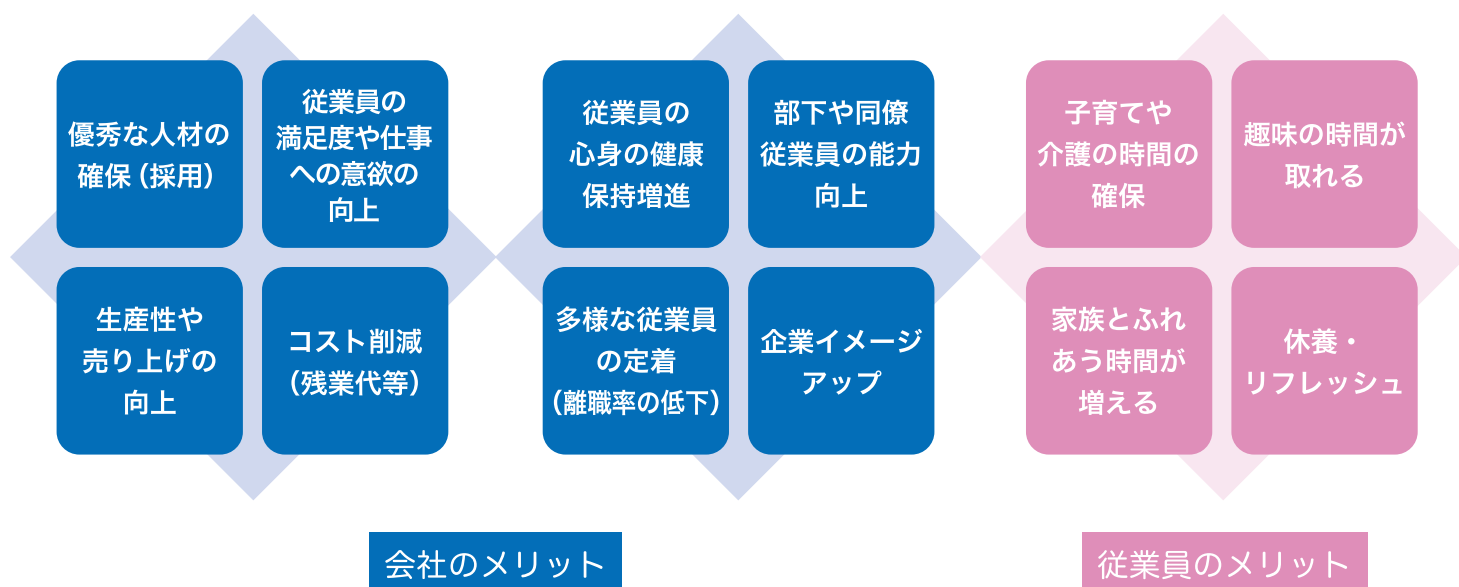
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) とは…？

そもそも、ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と家庭を両立させるものだけではなく、「仕事」と「育児や介護、趣味や学習、地域活動」などの仕事以外の生活との調和を取り、生活を充実させる働き方・生き方のことです。仕事と生活のどこに重点を置きたいかはその人の生き方や働き方によって異なるほか、子育て期などの段階に応じて変わってくるものです。ワーク・ライフ・バランスは働くすべての人に関係します。



ワーク・ライフ・バランスがなぜ企業に必要なのか？

企業において、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことはたくさんのメリットがあります。



妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取り扱いが法律で禁止されています。

例えば以下のような理由として

- ・妊娠・出産した
- ・妊婦健診のために仕事を休んだ
- ・育児休業・介護休暇を取った
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前産後休業をとった など

このような取扱いを受けたら“違法”です

- ・解雇された、契約が更新されなかった
- ・減給、降格された
- ・退職や正社員から非正規社員になるよう強要された
- ・不利益な配置転換や評価 など

事業主は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

このような取扱いを受けたら

“ハラスメント”です

- ・上司に「他の人を雇うから早めに辞めて欲しい」と言われた
- ・「周りが迷惑している」と何度も言われ、精神的苦痛を受けている
- ・上司から「男のくせに育休を取るなんてありえない」と言われて、休業を断念した など

平成29年1月1日から

事業主に防止措置が義務付けられました！

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤ 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いをしないことなど）

「ハラスメントがあってはならない」旨を周知する

被害を受けた者や目撃した者等が相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

ハラスメントの相談があったら、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、職場全体に対して、再発防止の措置を行う

職場において、妊娠・出産等についての知識や制度について理解しましょう。

育児休業・介護休業等の制度の利用者もそうでない人も常日頃から、周囲に対して思いやりの心を持ち、円滑なコミュニケーションを心掛けましょう。

《男女雇用機会均等法に関する情報サイト》

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

ハラスメントや仕事上の悩み、 一人で抱え込んでいませんか？

ハラスメントを受けたときは

★はっきりと意思を伝えましょう！

ハラスメントの加害者は、相手が嫌がっていることに気付いてない可能性があります。「やめてください」「私は嫌です」と、嫌であることを伝えましょう。

★会社や公共の窓口で相談しましょう！

ハラスメントは、個人の問題ではなく、会社の問題です。一人で悩まずに、会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司、公共の相談機関に相談しましょう。



多治見総合労働相談コーナー（無料・予約不要）

相談
内容

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ、嫌がらせ、パワハラ、性的指向・性自認に関連する労働問題などのあらゆる分野の労働問題

☎：0572-22-6381

多治見市音羽町5-39-1

（多治見労働総合庁舎 多治見労働基準監督署内）

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 「こころの耳」

こころの不調や不安に悩む働く方や手助けをするご家族の方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や役立つ情報の提供を目的に作られたサイトです。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

電話相談機関	内 容	日 時	電話番号
労働条件相談ほっとライン （厚生労働省委託事業）	労働条件などに関する相談	月～金：17時～22時 土・日：10時～17時 （年末年始を除く）	0120-811-610
こころほっとライン （厚生労働省委託事業）	働く人のメンタルヘルス 不調や過重労働による健康 障害がいに関する相談	月、火：17時～22時 土・日：10時～16時 （祝日、年末年始を除く）	0120-565-455
岐阜労働局雇用環境・均等室	妊娠・出産・育児休業・ 介護休業等に関するハラ スメントに関する相談	8時30分～17時15分 （土日祝・年末年始を除く）	058-245-1550
岐阜県男女共同参画プラザ	仕事と生活、介護、セク ハラ、人間関係など心の モヤモヤすることの相談	月～木、第1、3土（祝日を除く） 9時～12時、13時～17時 男性専用：第2、4金 17時～20時	058-278-0858

編集・発行：多治見市役所 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 FAX 0572-25-7233
E-Mail kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

このちらしは、43,470 円の費用で 700 部作成しました。



環境にやさしい再生紙と
大豆油インキを使用しています。

平成 30 年 1 月発行

