



Q. 事業所における 「女性の活躍推進」って何だろう？

A. 女性が働きやすい職場をつくることで、人手不足対策につながります

平成28年の4月から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）が施行されているのをご存知ですか。

今、少子高齢化が急速に進み、労働力不足が大きな問題になっています。また、働く女性は増えているものの、出産を機に離職する人は約半数います。さらに、就職したくても、育児などの理由で働けない女性は262万人にのぼります（平成30年版男女共同参画白書より）。

このような状況から「女性活躍推進法」が生まれ、女性が活躍できる環境づくりが進められています。今回は、事業所における女性活躍推進について、①メリットはあるのか ②具体的に何をすればよいかを見ていきます。

Q1. メリットはあるの？

＜取り組んだ事業所の声＞

- ・えるぼし（後記参照）認定取得により、実際に優秀な人材を確保できた。
- ・女性が活躍できる会社であることをPRできるようになり、応募者の安心にもつながっている。
- ・目標に掲げていた部長級の女性が誕生し、他の女性社員のお手本となった。
- ・産休・育休取得者の業務を全体でフォローするような職場環境が整ってきた。
- ・男性だけの職種に女性を採用し、社員の意識も変わってきた。
- ・会社が本気で取り組んでいることが伝わって、ライフイベントに対する不安の解消になった。



Q2. 具体的に何をすれば良いの？

1 今の状況把握、課題分析

「女性の採用が少ない」「出産・育児を機に女性社員が退職する傾向がある」など、自社の女性の活躍に関する状況を把握します。例えば「出産・育児を機に女性社員が退職する傾向がある」場合、家庭と仕事が両立しやすい職場風土かどうか、管理職の意識啓発ができているかなど、考えられる課題を分析します。



2 計画づくり、計画の社内周知・公表

1の現状・課題と、改善するための目標（例：女性社員の割合を〇%にする）を盛り込んだ計画を作り、社内で共有、自社ホームページや厚労省「女性の活躍推進企業データベース」で公開します。



3 計画を作った旨を都道府県労働局へ届出

「えるぼし」をご存知ですか？

女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、申請により「えるぼし認定」を受けられます。



▲えるぼしマーク



Q. 「これってセクハラ？」 事例で確認

昨年度、都道府県労働局には6,808件ものセクハラ相談が寄せられています。男女雇用機会均等法では、事業主にセクハラ対策が義務付けられています。誰もがセクハラのない職場で安心して働くために、どのようなことがセクハラになるのか、下の事例で確認していきましょう。 ※千葉労働局HP及び人事院HPより引用、作成



上司から交際を申し込まれ、はっきり断ったら、それ以来、口も聞いてもらえず仕事を与えてもらえない。
→セクハラにあたります。

取引先の相手から執拗に食事に誘われるが、会社の立場を考えると嫌でも断れない。
→セクハラにあたります。

疲れ気味の異性に、親切で肩をもんであげる。
→親切からの行為でも、不必要に身体に接触するのはセクハラです。

秘書業務には女性職員を配置するようにしている。
→仕事の割り振りは、性別でなく、適性、能力等で決めるものです。

女性職員には残業をなるべくさせないようにしている。
→残業をさせるかどうかは、性別によって判断するのではなく、残業の必要があるかどうか等によって判断すべきです。

セレモニーでの花束贈呈は、女性職員が適任だ。
→適任者は、渡す相手と目的で決めるべきです。女性職員は職場の花ではありません。

男性課長が女性職員を集めて定期的に飲み会をしている。
→女性職員を仕事のパートナーとして見ていません。また、部下は課長に誘われたら嫌でもなかなか断りにくいものです。

男性職員だけを集めて、業務研修をした。
→研修は女性にも必要です。女性を対等なパートナーとして見ていない表れです。

業務の打上げで男性職員、女性職員ともカラオケのデュエットで盛り上がった。
→デュエットで盛り上がったからといってセクハラにはなりません。強要すればなります。

Topics

これってマタハラ？

「セクハラ」だけではなく、妊娠・出産に関するハラスメント対策も男女雇用機会均等法で事業主に義務付けられています。例えば次のような例です。

- ・妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・先輩から「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休を取ろうなんて図々しい」と言われた。
- ・育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と言われた。

昨年10月から育児・介護休業法が改正

法改正により、子どもが1歳6か月になっても保育

所に入れられないなどの場合に、育児休業を最長で子どもが2歳になるまで取得できるようになりました。

男性の育児休業

総務省「労働力調査」によると、子育て期にある30～40代の男性で、週の労働が60時間以上の人の割合が他の年代と比べて高い結果が出ており、育児休業を取得しづらいことがうかがえます。



←このマーク、見たことがありますか

これは「くるみん」といって「子育てサポート企業」として認定を受けた証です。認定を受けた企業数は今年の3月末時点で2,878社に達しており、子育てしやすい職場環境の整備が広がっています。

男女共同参画だより やちよぺあ (No.37 平成30年初秋号)

【発行】八千代市男女共同参画課

電話：047-485-7088

FAX：047-485-7398

所在地：八千代市八千代台南1-11-6

(八千代台東南公共センター4階)

八千代市男女共同参画センターHP▼

