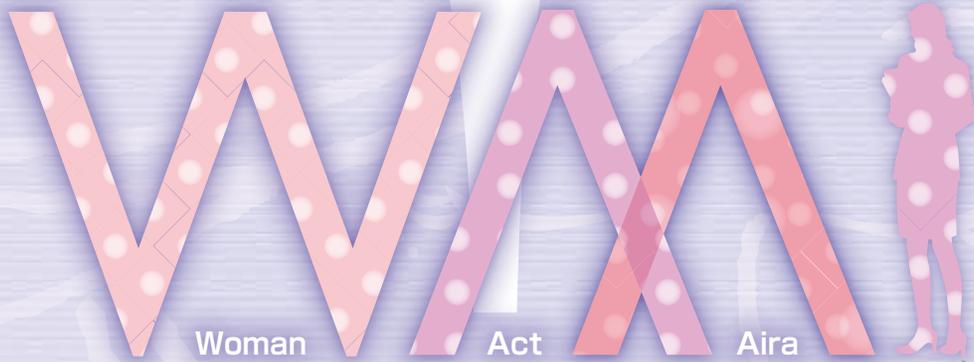


女性の活躍が

始良市女性活躍推進特集

女性活躍推進法
101人以上の
労働者を雇用する
企業も義務化
されました!!
(100人以下は努力義務)
令和1.6.5 公布



■ Contents	Page
女性の活躍が経済を活性化	1
女性活躍推進法とは	2
女性活躍推進を宣言する企業の紹介	3
社会に適合した女性活躍の進め方	4
職場に於けるハラスメント対策	5
各支援コースの助成金制度	6
各種相談窓口	

企業の魅力!!



始良市男女共同参画課

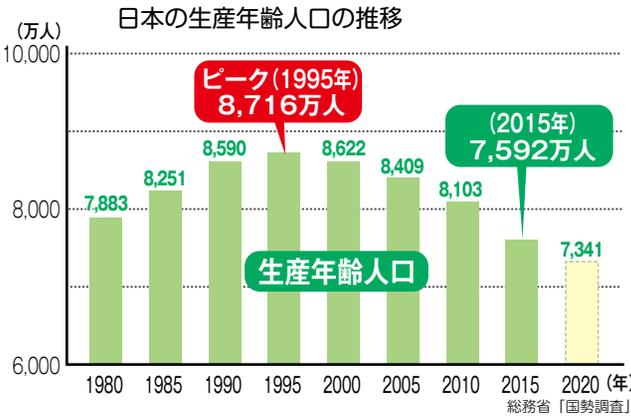
女性活躍推進とは

女性の活躍を推進して、経済の活性化・豊かな生活環境づくりを目指します。



Research 1

少子高齢化が進む時代、多様な人材を活かし、その個性と能力を組織の活力につなげていくことが求められています。



日本の*生産年齢人口は1995年(平成7年)の8,716万人をピークに、2015年(平成27年)には7,592万人と減り続け、2020年の推計では7,341万人と予測されています。少子高齢化に伴う働き手の減少により、日本経済の停滞が懸念されます。また、鹿児島県も今後急速に働き手の減少が進むことが見込まれており、企業においては大きな課題となります。働く女性とその希望に応じた能力を十分に発揮できる働き方を実現できるかが鍵であるとされています。

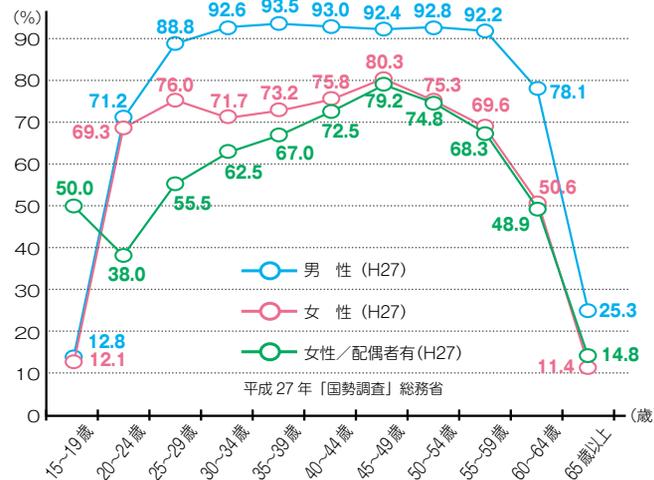
*生産年齢人口とは：調査の時点で、年齢が15歳～64歳の間にいる人口。



Research 2

結婚後に低下する就業率

始良市の男女別年齢階層別就業率の構成



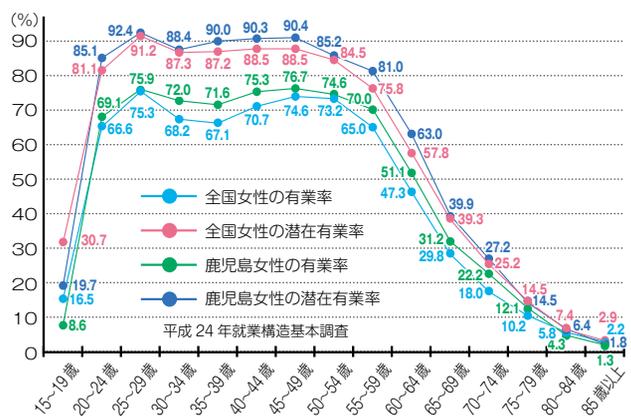
始良市の女性の年齢階層別就業率は、結婚・出産期に当たる年代から一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する傾向から、M字カーブを描きます。左記のグラフの通り、40歳後半頃をピークに下降していく状況は、個人の多様な選択肢が少なく十分に確保されていない環境であることがうかがえます。女性の長期的なキャリア形成の促進を図り、*ワーク・ライフ・バランスの具体的な支援に取り組むことも必要となります。

*ワーク・ライフ・バランスとは：誰もが仕事上の責任を果たす一方で、充実感を得ながら、子育て・介護、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てるようにして、健康的で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の調和の充実を希求すること。



Research 3

女性の潜在的有業率



2012年(平成24年)に発表された鹿児島県の女性の*潜在的有業率を調査したグラフです。全国と比べると有業率・潜在的有業率は比較的高い水準で推移しています。鹿児島県の女性の有業率と潜在有業率の差を見ると30代後半から40代後半の年代で全国平均を上回り、働く意思がありながら就労できていない人が多いことがわかります。出産・育児と仕事の両立を支援するための環境を整備することで有業率の上昇につながると指摘されています。

*潜在的有業率とは：無業であるが就業希望を持つ者と有業者を加えた人数の人口に占める割合。就業希望者全員が仕事に就いた場合の比率を示している。

女性活躍推進法とは

女性活躍推進法を遵守した、魅力的な職場環境づくり。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の能力を十分に発揮し活躍できる職場環境を整えるために、企業の取組内容や数値目標を設定した行動計画策定等を義務付ける法律が公布されました。



Q:企業として何からすればいいの？

令和4年4月1日～
101人以上の労働者を雇用する企業も義務化
(100人以下は努力義務)令和1.6.5公布

A: 初めに「行動計画」を策定しましょう。

Explanation
1

「行動計画・数値目標」を策定するためのステップ

- 1: 自社の女性の活躍状況を把握して、そのリストアップされた課題を分析しましょう。(4ページを参照)
 - 女性の採用比率や女性の管理職比率など、4つの基礎項目を分析。
- 2: 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画を策定し、その内容を社内で周知し、外部に公表しましょう。
 - 自社の課題分析に基づいた数値目標を設定し、具体的な取組み内容を明確にします。
- 3: 行動計画を策定し、企業として取組んでいる旨を鹿児島労働局に届け出ましょう。
- 4: 自社の女性の活躍の取組・実施状況についての情報を選択して公表しましょう。
 - 定期的に取り組内容の実施状況、効果の測定を行い、点検・評価しましょう。
 - 女性の活躍の状況は、年に1回以上更新しましょう。

Explanation
2

全国的女性活躍推進企業では、こんな取組を行っています！

- 環境整備・風土改善 … 経営者の意識や推進体制の整備
- 女性採用の拡大 …… 女性の積極的な採用の取組
- 職域拡大・人材育成 … 性別にこだわらない職務内容
- 管理職の登用 …… 業務評価に見合った処遇
- 継続就業 …… 業務効率化や体制の見直し

行動計画の策定が簡単にできる

行動計画策定支援ツール 🔍 検索



女性活躍に関する状況等を比較検索

しよくばらば 🔍 検索

「しよくばらば」へはこのQRコードからアクセスできます。

Explanation
3

目指せ!! 「えるぼし」

Q:えるぼし認定の要件を満たしたら？



えるぼし認定の
評価項目は5つ

- 1 採用比率
- 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

A: 鹿児島労働局に申請します。



女性活躍推進に関する取組を確実に実施している優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として認定を受けます。認定を受けると認定マーク「えるぼし」の活用など、求職者や消費者への企業PRにつながります。

「えるぼし認定」3段階あります。



「行動計画等の届出先」及び「えるぼし認定の申請先」は
鹿児島労働局雇用環境・均等室 ☎099-223-8239



鎌田建設株式会社

霧島市国分敷根141番地

- 従業員数／男性：66名 女性：14名
- 管理職者数／男性：33名 女性：3名
- 出産介護復帰者数／1名



女性の輝く笑顔の波及が企業発展の原動力！



企業姿勢と取り組み

我が社は、2017年4月に創業50周年を迎えました。「おかげさま」の社是のもと、世の為に少しでも役に立つ企業でありたいと全社員でさまざまな取組を実施してきました。特にトイレ掃除を通じ、世の中の荒みをなくしたいと取り組んでいる「鹿児島掃除に学ぶ会」の活動は25年目になりました。現在、女性社員の約半数が子育てをしながら働いています。女性の技術職や管理職も増加し、活躍の場も広がっています。休みやすい環境、働きやすい雰囲気づくりはもとより、資格取得や家庭との両立など、寄り添った制度の充実が大切であると考えています。男性の多い職場ですが、共に活躍できる明るく元気な企業を目指します。

女性活躍推進を宣言する企業の紹介

始良市女性活躍推進特集

取組テーマ①

女性技術者採用強化

①女性技術者採用強化

一般的に建設業は「きつい」「きたない」「危険」の「3K」で、肉体労働のイメージも強く、女性技術者の採用は特に難しい現状があります。しかし、女性ならではの感性を活かせる場面も多く、現場を知ってもらうためにインターンシップの受入れに力を入れています。2019年は2名を採用し、女性技術者は3名となりました。作業服の見直しなどを行い、女性技術者採用の強化を図っています。



②キャリア形成支援

我が社では女性に限らず全社員にテキスト・受験代・交通費の支援を行い資格取得の推進をしています。講演会・講習会の参加も積極的に行っています。また、人間形成や仕事において掃除を重要と考えています。掃除は、自分の価値観と向き合うだけでなく、気づく心を養ってくれます。気づく心が養われると、「気づき」「目くばり」「体くばり」がスムーズになり、自分の仕事の価値を高めていくことに繋がると思います。

取組テーマ②

キャリア形成支援



【今後の取組テーマ】

出産や介護など様々な理由で仕事をセーブする女性は少なくありません。**NO残業や短時間労働など、働きたい女性の仕事と家庭の両立を支援していきます。**

詳細

有給休暇の取得しやすい環境の整備など、社員全体のモチベーションアップを図り、会社全体でバックアップできるよう様々な取組を行っています。

女性活躍の進め方

まずは、自社の抱える課題を把握することから



Step 1 地域社会に貢献する企業になるために

女性活躍の推進は、自社の課題を把握することから始まります。課題の内容によっては取組方法がさまざまで、下記のチェック表では、取組のカテゴリを5つに分類しました。自社の現状を□の枠内にポイントを記入し、それぞれの小計数値の高い課題を検証して、行動計画を立てることがお薦めです。

取組優先順 ポイント例) 1:必要である 2:重要である 3:早急に取組む

5 **① 環境整備・風土 (男女役割分担意識の解消)**

- 1 女性活躍推進に経営者や管理職・従業員の意識が乏しい
- 2 女性活躍推進や意識改革の進め方がわからない
- 3 会社の風土 (古い体質や価値観) が根深く難しい
- 4 取組んだ成果が業績改善に繋がるかが不明
- 5 女性が遠慮するなど意欲や積極性に劣る

5 **② 女性の採用拡大**

- 1 業界イメージ、立地条件などの不満で応募が不足
- 2 総合職、営業職などの職種へ女性の応募が少ない
- 3 女性の結婚・出産で退職するイメージが強く採用が消極的
- 4 転居を伴う異動のある企業はどうしたらいいか
- 5 技術職や理系のキャリアを持つ女性の求人方法が不明

5 **③ 職域の拡大・効果的な人材育成**

- 1 営業や企画へ参加させるために意識を変えたい
- 2 新しい仕事や資格取得の意欲を向上できない
- 3 営業職など専門職の教育の方法がわからない
- 4 育成・職域を広げる方法・手段がわからない
- 5 従業員を意欲向上させるにはどうしたらいいか

5 **④ 女性の管理職の登用・育成**

- 1 管理職登用の必要性和社内の認識が乏しい
- 2 管理職の段階的な育成方法がわからない
- 3 部下となる男性従業員が逆差別的に捉えそうである
- 4 管理職を増やしたいが、その詳細を知りたい
- 5 本人が管理職を重責に感じ、敬遠して進まない

5 **⑤ 就業の継続**

- 1 就業継続とキャリアアップが個人環境に左右され困難
- 2 各制度を利用しやすい環境を整える方法が知りたい
- 3 産休・育休の取得と復帰・定着させる方法が困難
- 4 休業制度利用者の人員確保に余裕がない
- 5 休業取得後の評価の公平性を保つ方法が不明確

Step 2 女性活躍推進の取組のメリット

求職者への
アピール



女性の積極的な採用や性別の垣根がない仕事の進め方、管理職への登用は、求職者へ好印象を与えます。社会的な信頼を得ることから優秀な人材の確保にも繋がります。

業務の効率化
従業員の活性化



女性が働き続けられる職場づくりは、業務の見直し・改善に繋がります。業務の効率化や生産性の向上で企業の魅力もアップし、従業員の継続的な定着・活性化が期待されます。

えるぼし認定で
意識改革



女性活躍推進に取組むことで固執した風土や環境を改善する意識が高まります。意欲的に取組む姿勢が企業への愛着も増し、社会貢献への更なるステップアップの契機にもなります。

Step 3 鹿児島労働局管内えるぼし認定企業一覧

(2019年12月末日現在)



	企業名	所在地	認定年	
1	株式会社 新日本科学	鹿児島市	2016年9月	★★★★
2	医療法人 猪鹿倉会 パールランド病院	鹿児島市	2018年1月	★★★★
3	社会福祉法人 クオラ	薩摩郡さつま町	2018年2月	★★
4	株式会社 財宝	鹿屋市	2019年8月	★★★★
5	株式会社 プロゴワス	鹿児島市	2019年8月	★★★★
6	株式会社 トヨタ車体研究所	霧島市	2019年12月	★★
7	医療法人 クオラ	薩摩郡さつま町	2019年12月	★★★★

(令和元年12月末日現在 全国えるぼし認定企業数 939社)

ご存知ですか？

男女共に働きやすい職場環境を築こう (厚生労働省資料から)



Point
1

セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメント（以下：セクハラ）は、男性も女性も、加害者にも被害者にもなりえる問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。また、相手の性的指向（人の恋愛などがいずれの性別を対象とするか）または性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクハラに該当します。例えば「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクハラ背景にもなりえます。また、性的な性質を有する言動もセクハラに該当します。

令和2年度からの法改正情報① (厚生労働省資料から)

セクシュアルハラスメント（以下：セクハラ）等の防止対策が強化されます。

- ①責務が明確化されます。
セクハラ等を行ってはならないものであり、事業主・労働者間や他の労働者に対する言動に注意を払うことが責務として明記されました。
- ②事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されます。
- ③事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合に、これに応じるよう努めることとされました。
- ④調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大されます。

Point
2

男女雇用機会均等法のポイント

募集・採用	性別にかかわらず、均等な機会を与えなければならない。
性別による差別的な取扱いの禁止	労働者の性別を理由に、差別的な取扱いをしてはならない。 <ul style="list-style-type: none">● 労働者の配置、昇進、降格、教育訓練● 住宅資金の貸付などの福利厚生の措置● 労働者の職種及び雇用形態の変更● 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新
間接的な差別の禁止	<ul style="list-style-type: none">● 労働者の募集・採用をする際に、合理的な理由なく、労働者の身長・体重・体力を要件としてはならない。● 労働者の募集・採用・昇進・職種の変更をする際に、合理的な理由なく、転居を伴う転勤要件を設けてはならない。● 労働者の昇進に当たり、合理的な理由なく、転勤要件を設けてはならない。
女性労働者に関する特例	男女の比率や機会・待遇などは、職場に事実上生じている男女間の格差を是正するために、女性のみを対象、または女性を有利に取扱うこと*ポジティブアクションは「法律違反」にはならない。
妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止	結婚・妊娠・出産を理由に女性労働者を解雇すること、さらには不利益な取扱いをすることは禁止。 また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠などを理由とする解雇ではないことを事業主が証明しない限り、無効となる。

*ポジティブアクションとは：過去の固定観念的な男女の役割分担意識などの経緯から、営業職や課長以上の管理職は、男性が大半を占めている等の男女差が労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。

労働基準法等の改正ポイント

長時間労働の是正・柔軟な働き方がしやすい環境整備

- 1 働き過ぎて病気になることは、あってはいけない(過労死等ゼロ)
 - 残業時間の上限規制
 - 「勤務間インターバル」の導入促進
 - 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付）
 - 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ
 - 労働時間の客観的な把握（企業に義務付）
- 2 子育て、介護などの事情に応じ柔軟に働ける適切な措置
 - 「フレックスタイム制」の拡充
 - 「高度プロフェSSIONAL制度」を創設
- 3 心身の健康の不調を見逃さない
 - 産業医・産業保険制度の機能の「強化」

男女雇用機会均等法

労働者が性別によって差別されることなく働けるよう、性別を理由とする差別の禁止を定めた法律です。差別のない社会のために、基本的なことから押さえていきましょう。

令和2年度からの法改正情報② (厚生労働省資料から)

パワーハラスメント（以下：パワハラ）対策が事業主の義務となります。職場におけるパワハラとは、次の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること
(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

※適正な範囲の業務指示や指導については、パワハラに当たりません。

お役立ち情報

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を支援する、助成金制度や相談窓口があります。良い職場環境は人材の定着につながります。制度を利用して従業員にとって柔軟で風通しのよい職場環境をつくりましょう。



Backup
1

子育て環境の整備

～男女が共同し、子どもを安心して生み育て、子どもが健やかに育つまちづくり～

保育園開放と サークル活動支援・一時預かり

○子育て地域支援センター

- 建昌保育園 (建昌っこ) ● 希望ヶ丘保育園 (あゆみ)
- 高井田保育園 (ひよこサークル) ● 山田保育園 (たんぼぼ)
- あいら親子つどいの広場 (あいあい) 始良公民館1階
- かじき親子つどいの広場 (かじきっず) 加治木保健センター1階

○子どもの預かり

(※急に困らないために事前にお尋ねを…)

- ファミリー・サポート・センター事業
- 病児・病後児保育事業
- 一時預かり



子育ての? お答えします

○始良市子育て便利帳

放課後や週末・長期の休業中に 子どもたちが安全・安心に生活する場所

○放課後児童クラブ……………22か所

妊娠から出産、育児までをフルサポート

○あいら母子手帳アプリ

suku suku by 母子モ

(英語・中国語・スペイン語など10か国語に対応しています)



↓アプリを検索

母子モ 検索

あいら母子手帳アプリ
suku suku
by 母子モ

休日在宅医や乳幼児健診の日程など 最新情報は

始良市ホームページ <http://www.city.aira.lg.jp>

ニーズや施設の状況から
こども館開設や保育所等の整備・検討を進めています。

(問い合わせは裏表紙をご参照ください。)



Backup
2

中小企業への支援

(令和元年度のメニュー ※詳しくは問い合わせ先まで)

両立支援等助成金

- 女性活躍加速化コース
- 出生時両立支援コース
- 育児休業等支援コース
- 介護離職防止支援コース
- 再雇用者評価処遇コース

時間外労働等改善助成金

- 勤務間インターバル導入コース
- 時間外労働上限設定コース
- テレワークコース
- 団体推進コース
- 職場意識改善コース

業務改善助成金

問い合わせ先

鹿児島労働局雇用環境・均等室
☎099-222-8446

労働移動支援助成金

人材開発支援助成金

キャリアアップ助成金

人材確保等支援助成金

問い合わせ先

鹿児島労働局職業安定部職業対策課
☎099-219-8713

65歳超雇用促進助成金

問い合わせ先

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部
☎099-813-0132



始良市イメージ
キャラクター
「くすみん」

始良市女性活躍推進特集

各種相談窓口

(該当する窓口の係名をお伝えください)

【始良市役所】	電 話	窓口・相談時間 (平日 8:30~17:15)
女性相談 (結婚・離婚・家庭・DV・生き方等)	☎0995-66-3163	男女共同参画係
男女共同参画・女性活躍	☎0995-66-3163	男女共同参画係
交通安全・交通事故・防犯対策・犯罪被害者支援等	☎0995-66-3163	生活安全係
悩みごとの相談・消費者相談	☎0995-66-3165	市民相談係
体とこころの健康、母と子の健康	☎0995-66-3293	成人保健係、母子保健係、健康推進係
生活保護に関すること	☎0995-66-3355	保護第一係、保護第二係
児童家庭相談	☎0995-66-3120	子ども相談支援センター あいぴあ
高齢者の介護・福祉・保健・虐待・成年後見人	☎0995-64-5537	地域包括支援センター
障害福祉相談支援	☎0995-66-3332	基幹相談支援センター あいか
介護保険に関すること	☎0995-66-3251	介護保険係
高齢者福祉に関すること	☎0995-66-3251	長寿福祉係
子育て支援	☎0995-66-3248	子育て支援係
企業商工業に関すること	☎0995-66-3145	企業商工係
いじめ・不登校・その他学校生活	☎0995-62-2111	教育指導係 (加治木総合支所)
子育て・健康	☎0995-73-5333	あいら親子つどいの広場 (始良公民館) 平日 9:30~17:00 日曜 10:00~16:00 (昼休あり)
【その他の相談】	電 話	窓口・相談時間
労働に関すること	☎099-223-8239	鹿児島労働局総合労働相談コーナー 平日 8:30~17:00
生きる力を失いかける悩みや不安	☎099-250-7000	鹿児島いのちの電話 24時間対応
暮らしの困りごと 気持ちや悩みなど (自殺予防・性暴力・セクシュアルマイノリティの 専門回線あり) (外国語対応可)	☎0120-279-338	よりそいホットライン 24時間対応
鹿児島県外国人向け総合相談窓口 (外国語対応可)	☎070-7662-4541	火~日 (月が祝日の場合、火休み) 9:00~17:00
性暴力被害者サポートネットワークかごしま 「FLOWER (フラワー)」	☎099-239-8787 (はなはな)	火~土 (祝除く) 10:00~16:00
性犯罪被害相談電話全国共通番号 鹿児島県警察「性犯罪被害110番」	「#8103 (ハートさん)」 ☎099-206-7867	24時間対応 (夜間・土・日・祝は、県警本部直)

働き方改革の推進を目指して

- 事業所、団体、グループにお届けセミナーを実施します。
- 仕事と家庭生活の両立に向けた意識啓発を行います。

《問い合わせ先》

始良市役所 市民生活部男女共同参画課 男女共同参画係

〒899-5294 鹿児島県始良市宮島町 25 番地

☎0995-66-3163 E-mail:sankaku@city.aira.lg.jp