

女性活躍企業同盟とは



『参加資格』

女性の能力が十分に発揮できる取組を行っていること。

- ① 男女の別なく公正な採用、育成、評価、登用に取り組むことを経営や人事の方針とし、会社案内や募集案内、ホームページ等で明示していること。
- ② 男女の別なくキャリアアップを目指す従業員に、資格取得や研修受講に対する支援をしていること。

**「働く女性の活躍を応援する企業」
と宣言すること。**

女性が継続して働きやすい職場環境を整備し、全従業員に周知していること。

- ① 育児・介護休業法に規定する育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、時間外労働・深夜業の制限、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置についての規定を整備し、就業規則に明記していること。
- ② 事業所全体で有給休暇の取得促進や残業時間を減らす取組をしていること。
- ③ 継続就労への不安解消やキャリア形成、ハラスメント対策のための相談窓口を設置していること。

● 女性活躍企業同盟とは

女性の能力が十分に発揮できる取組や女性が継続して働きやすい職場環境の整備に取り組む企業及び団体（以下「参加企業等」という。）で構成する。

● 女性活躍企業同盟の意義

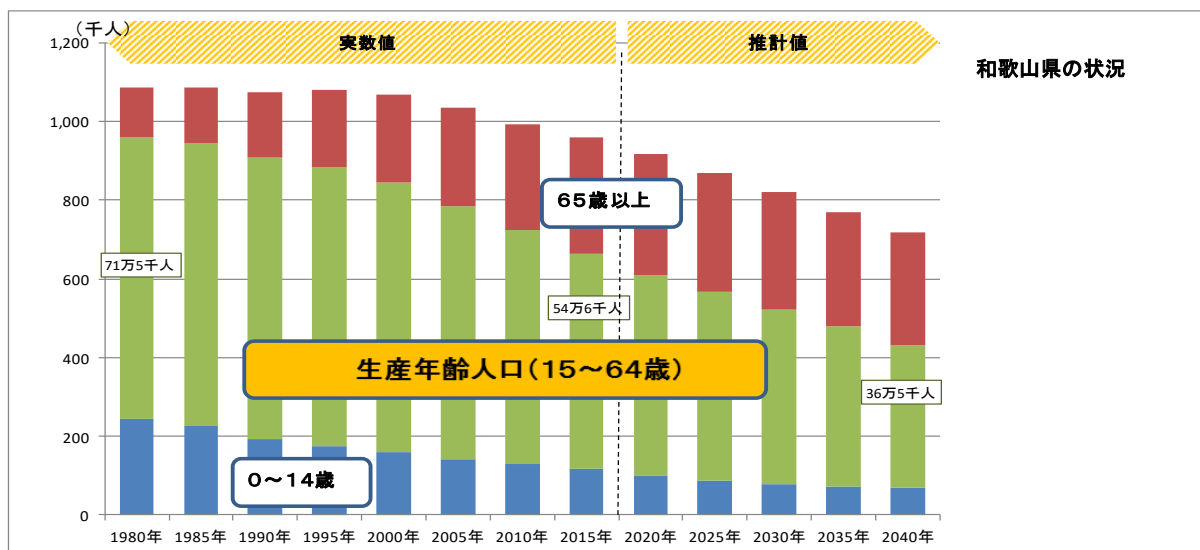
約30年前の昭和61年に「男女雇用機会均等法」が施行され職場における男女の差別が禁止されました。その後、平成4年に育児・介護休業法が施行され、仕事と家庭の両立支援も行われるようになりました。

それでも、仕事と家庭の両立が困難となり、就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、内閣府「男女共同参画白書（平成29年版）」によれば約5割の女性が第1子出産を機に離職しています。

また、少子高齢化の影響により和歌山県の生産年齢人口（15歳～64歳）は2040年には、2015年より3割強も減少すると見込まれています。

仕事と家庭の両立に向けた従業員の意識改革や働きやすい職場環境を整備することにより、人材の定着や優秀な人材の確保を図ることは、企業経営の根幹に関わる課題です。

県では、男女ともに公正な採用・登用・育成や、働きやすい職場環境の整備に率先して取り組む企業等を「女性活躍企業同盟」として組織化し、働きたい方が安心して働くことができる環境整備を促進します。



出典：総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人権問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

● 同盟としての取組

- ・管理職向けの意識改革セミナー等を実施
- ・女性従業員に向けたキャリアアップセミナー等を実施
- ・参加企業等間の情報交換会を実施

● 県の支援

- ・県ホームページで参加企業等を紹介
- ・県が作成する就職ガイド等で参加企業等であることをPR
- ・優れた取組を行っている参加企業等を表彰

● 構成

- 参加企業等
 - ・女性活躍企業同盟に応募し、同企業同盟の一員となった企業等
- 幹事
 - ・参加企業等のうち、特に先導的な取組を行っている企業等
（活動）同盟の取組を企画立案、参加企業等間の交流をリード
- アドバイザー
 - ・県内で働く女性のニーズに精通する者
 - ・県内企業のトップや経営方針に詳しい者
（活動）企業等の同盟参加の確認、同盟の取組に対するアドバイス
- 事務局 和歌山県環境生活部県民局 青少年・男女共同参画課

● 参加資格の説明

1 「働く女性の活躍を応援する企業」と宣言すること。

全社を挙げて女性の活躍推進に取り組むには、トップ自らの旗振りが肝心です。逆にトップが理解を示さなければ、組織の改革は進みません。

トップが「働く女性の活躍を応援する」という強いメッセージを広く発信することは、女性活躍の取組を推進するために必要不可欠です。

2 女性の能力が十分に発揮できる取組を行っていること。

- ① 男女の別なく公正な採用、育成、評価、登用に取り組むことを経営や人事の方針とし、会社案内や募集案内、ホームページ等で明示していること。
- ② 男女の別なくキャリアアップを目指す従業員に、資格取得や研修受講に対する支援をしていること。

- ① 男女雇用機会均等法では雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。

具体的には、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

性別に関わらず、十分に能力が発揮できる職場であることを会社案内や募集案内、ホームページ等で明示することも必要と考えます。

- ② 社内で実施する研修等のほか、従業員が社外で受講する際の助成金の支援、研修受講や資格取得のための休暇等、キャリアアップを目指す従業員を支援することも必要です。同世代の男性従業員に比べ、女性従業員の育成が遅れがちになっていないか、周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか等、状況を確認してみることも必要だと考えます。

3 女性が継続して働きやすい職場環境を整備し、全従業員に周知していること。

- ① 育児・介護休業法に規定する育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、時間外労働・深夜業の制限、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置についての規定を整備し、就業規則に明記していること。
- ② 事業所全体で有給休暇の取得促進や残業時間を減らす取組をしていること。
- ③ 継続就労への不安解消やキャリア形成、ハラスメント対策のための相談窓口を設置していること。

- ① 採用した人材が簡単に辞めてしまうのは会社にとって大きなマイナスです。特に女性の場合には仕事と家庭の両立ができるという職場環境が整っていないと継続して働くことは難しいものです。

女性が継続して働きやすい職場環境を実現するためには、育児や介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備が必要です。

また、法に規定された制度を整備しても、従業員が知らなければ利用することができません。就業規則等で整備した制度をパンフレット等で全従業員に周知することが必要です。

※育児や介護休業等の詳細については厚生労働省ホームページにて確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

- ② 女性が継続して働くためには、男女ともに育児や介護、家事を分担する必要があります。

そのためには、有給休暇の容易な取得や残業を減らす取組が必要です。

- ③ 女性従業員が、出産・育児等を理由に退職することなく働き続けることや、自らのキャリア形成にあたっての相談先は必要です。

会社としては、従業員各々のキャリアアップを一緒になって考えるという姿勢を示し実践することも必要です。

また、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づいて、ハラスメント防止の措置を講じる必要があります。

＜男女雇用機会均等法＞

セクシュアルハラスメント対策（第11条）

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置は事業主に義務付けられている。

＜育児・介護休業法＞

育児休業等に関するハラスメントの防止（第25条）

育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するための措置を講じなければならない。

お問い合わせ先
和歌山県環境生活部県民局
青少年・男女共同参画課

☎ **073-441-2510**