

令和元年度第1回上越市女性サポートセンター運営委員会次第

日時 令和元年7月10日(水) 午後2時～
会場 高田公園オーレンプラザ 研修室

開 会

1. あいさつ
2. 委嘱状交付
3. 委員長、副委員長の選出
4. 議 題
 - (1) 上越市女性サポートセンターについて
 - (2) 平成30年度事業実施報告について
 - (3) 令和元年度事業計画について
 - (4) その他
5. その他

閉 会

「上越市女性サポートセンター」について

位置付け

「上越市女性サポートセンター条例」より抜粋

(設置目的)

女性労働者の福祉の増進と地位の向上に資するため、女性サポートセンターを設置する。

(名称及び位置)

名称	位置
上越市女性サポートセンター	上越市本城町8番1号

(事業)

- (1) 職業生活及び家庭生活に必要な知識及び技能の習得のための講習、実習等に関すること
- (2) グループ活動等の育成並びに各種の相談及び指導に関すること
- (3) その他女性労働者の福祉増進に関すること

事業方針

条例の規定を踏まえ、事業方針を次のように整理。

◇社会経済の変遷とともに女性の社会進出が進み、個人のライフスタイルやニーズが多様化している状況を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた女性の能力発揮に資する各種事業を実施するほか、市全体における女性の社会参加の機会を創出する。

事業の実施方法・体制

- ◇産業政策課において、事業方針に基づき「ワーク・ライフ・バランスの推進」に主軸を置きながら、「働きやすい職場づくり」や、「働く女性・働きたい女性の支援」等に向けた事業を実施。
- ◇女性サポートセンターの機能のあるオーレンプラザにおいては、女性サポートセンターへの意見、相談、問い合わせ等の受付を行っており、定期的に連絡を取りながら、状況を確認し対応。

女性サポートセンター運営委員会について

◇女性サポートセンター運営委員会は、「上越市女性サポートセンター運営委員会規則」の規定に基づき、上越市女性サポートセンターの運営に関する基本的事項を審議するほか、事業方針の達成に向けた施策や事業の遂行に関して必要に応じて意見交換を行う。

●女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

平成27年8月28日に国会で成立。(※)

◆働く場で活躍したい全ての女性が、個性と能力を十分に発揮できる社会実現のため、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事業主(国や地方公共団体、民間企業等)に義務付けられた。

[基本原則]…女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活力と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

※令和元年5月29日、**女性活躍推進法等の一部を改正する法律**が成立、令和元年6月5日に公布(改正女性活躍推進法の概要は別紙リーフレット参照)

基本方針等の策定

- 国:女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)
- 地方公共団体(都道府県、市町村):上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)

事業主行動計画の策定

- 国:事業主行動計画の策定に関する指針を策定
- 国、地方公共団体、民間事業主:以下の事項を実施
(労働者300人以下の民間事業主は努力義務⇒改正法では101人以上の事業主への義務付けが拡大)
 - >女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情の分析
状況把握事項【参考】:①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間状況 ④女性管理職比率 等
 - >上記状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - >女性の活躍に関する情報の公表(政令で定める事項のうち事業主が選択して公表)
- 国は優れた取組を行う一般事業主を認定

上越市役所は平成28年3月に改訂(H27~H31)

女性の職業生活における活躍を推進するための支援

- 国:職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行う
- 地方公共団体:相談・助言等に努める
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができる(任意)

～女性活躍推進法が改正されました～

一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性の活躍に関する情報公表が変わります

事業主の皆さまにおかれては、下記の改正の内容をご覧ください、施行日までにご準備いただきますようお願いいたします。

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大**されます。

(※) 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

(※) 今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
 - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
- の**各区分から1項目以上公表**する必要があります。

(※) 現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

(※) 行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

<各区分の情報公表項目のイメージ>

※詳細については、省令において示される予定です。

① 職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 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 管理職に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率 労働者の一月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））を創設します

（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設します。

なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

(※) 認定基準の詳細については、厚生労働省令において示される予定です。

<現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組>

①一般事業主行動計画の策定・届出

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行ってください。

<ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知・外部へ公表してください。

<ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

②女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

☆ 改正法の詳細な内容については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、厚生労働省令、行動計画策定指針等によりお示しする予定です。

☆ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

(URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)



☆ 女性活躍推進法の詳細は、[厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）](#)をご覧ください。

☆ 一般事業主行動計画の策定等のお問い合わせについては、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



数値等取扱注意

■女性を取り巻く環境

〔上越市の現状を踏まえた課題・問題点の整理〕

参考事項 (女性の雇用面、ワーク・ライフ・バランスの面に特化)	国 目標値	現状最新値(指標等)			出典	現状分析
		上越市	全国平均	新潟県平均		
30代女性の未婚率		(30代前半)H22:27.3%⇒H27: 29.3% (30代後半)H22:17.0%⇒H27: 18.6%	(30代前半)H22:33.3%⇒H27: 34.6% (30代後半)H22:22.4%⇒H27: 23.9%	(30代前半)H22:32.0%⇒H27: 33.4% (30代後半)H22:20.8%⇒H27: 22.6%	H22、H27国勢調査	30代女性の未婚率は全国、県平均に比べて低位だが、全国、県、市すべてにおいて未婚率は上昇傾向にある。
女性の出生率 (15～49歳の女性の年齢別出生率を合計した指標) (1人の女性が生涯に産むと推定される子どもの数)	希望出生率1.8 (ニッポン一億総活躍プラン)	(H27)1.59 (H28)1.56 (H29) 1.52	(H27)1.45 (H28)1.44 (H29) 1.43	(H27)1.44 (H28)1.43 (H29) 1.41	H31上越市統計要覧	出生率は全国、県平均に比べて高いが、近年低下傾向にある。 市民アンケート結果による市内女性の理想とする子どもの数とも相当の開きが発生。
市内女性の理想とする子どもの数		未婚女性の理想人数 H27:2.04人 ⇒ R元: 1.98人 既婚女性の理想人数 H27:2.55人 ⇒ R元: 2.39人			上越市若者世代・子育て世代の市民アンケート(平成27年7月、令和元年6月)	
女性の就業率		(H22)46.8% (H27) 47.4%	(H22)44.7% (H27) 45.4%	(H22)47.1% (H27) 48.4%	H22、H27国勢調査	全国平均より高い割合であるものの、県内平均に比べて低位。
男性の配偶者出産直後(出産後2月以内)の 休暇(年休、特休、育児休業等)取得率	80% (H32)	—	55.9% (H27年)	—	内閣府男女共同参画局(第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向R元年6月14日時点)	全国的に男性の出産に対する休暇取得が低調。依然として女性の子育て負担あり。
役職別女性管理職の割合	課長相当職15% 部長相当職10%程度 (H32)	[10人以上事業所] (H22) 5.0% (H29) 6.4%	[全国平均] (H26)課長相当職 9.2% 部長相当職 6.0% (H30)課長相当職 11.2% 部長相当職 6.6%		内閣府男女共同参画局(第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向R元年6月14日時点) H29男女共同参加に関する市内事業所アンケート	女性管理職の割合は増加しているものの、全国平均に比して低位。
上場企業での役員に占める女性の割合	5%(早期)、更に10% を目指す (H32)	—	H27:3.4% ⇒H30: 4.1%	—	内閣府男女共同参画局(第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向R元年6月14日時点)	全国的にさらなる女性役員(管理職等)の登用が求められる。
町内会長に占める女性の割合	10% (H32)	0.5% (R元.7.1時点)	5.7% (H30年)	—	内閣府男女共同参画局 (H29年6月16日現在)	市民意識調査で女性進出を望む役職に”町内会長”があるものの、全国に比べて割合は低位。
夫婦間の役割分担の状況		[理想]⇒「夫も妻も仕事をし共に家事等をする」…男女全体で 64.1% [現実]⇒ 16.0% ※現実には「夫も妻も仕事をし妻が主に家事等をする」が最多で41.3%			H29上越市の男女共同参画に関する市民意識調査	夫婦共に仕事をしていても、家事等を共に行えるように、意識改革や環境整備が求められる。
職場における男女の地位の平等感		[男女全体] ・男性優遇、どちらかといえば男性優遇… 53.6% ・女性優遇、どちらかといえば女性優遇… 5.4% ・平等になっている…19.9%			H29上越市の男女共同参画に関する市民意識調査	職場では男性優遇の傾向が圧倒的に高く、平等になるための意識改革・環境整備が求められる。
女性にとって「働きやすい環境づくり」に必要なこと		[上位を占める主なもの] ・妊娠や出産による不利益をなくすこと…67.5% ・育児・介護休業制度を取得しやすい、復帰しやすい職場環境を整えること…64.3% ・結婚、出産、育児、介護のために退職した人の再雇用制度を充実させること…61.7%			H29上越市の男女共同参画に関する市民意識調査	女性の働きやすい環境整備には、事業主の意識改革を始めとする、具体的な労働環境を改めるための取組が求められている。
女性人材の活用に当たり、支障になると 思われること		[上位を占める主なもの] ・家事、育児、介護など、女性に時間外労働や深夜労働をさせにくいこと…46.8% ・女性自身が昇進・昇格を望まないこと…35.1% ・特に支障はない…31.9%			H29男女共同参加に関する市内事業所アンケート	家事、育児、介護などを男女平等に分担する必要があり、女性自身の意識改革による社会進出が求められる。
女性の進出を望む職業や役職		[上位5項目] ・国会議員、都道府県議会議員、市区町村議会議員…46.0% ・都道府県、市区町村の首長…38.1% ・企業の管理職…37.6% ・国家公務員、地方公務員の管理職…33.3% ・自治会長、町内会長等…29.5%			H29上越市の男女共同参画に関する市民意識調査	—

■女性の活躍に向けた現状課題と解消・改善に向けた取組の整理

※女性のスキルや生活環境の向上及び雇用の側面に特化

分類	上越市における課題	解消に向けた方向性(あり方)	現状での市の取組状況(主なもの)	取組の方針
生活環境	市内の女性が理想とする子どもの数と現実の出生率には大きな乖離がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の家事・育児への参画を促すための意識啓発や、職場や子育て施設等における環境整備が必要。 ・女性が安心して子育てできるための収入面や子育て施設等の環境面、子どもの成長に応じた教育面等での整備が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 【産業政策課】 ・市HPで仕事と育児・介護の両立について情報提供 ・関係機関が取り組む事業等の市広報掲載やチラシ等の掲示による周知活動 ・新潟県ハッピーパートナー企業等への奨励 等 【男女共同参画推進センター】 ・男女共同参画の視点に立った子育て支援・介護支援に関する講座の開催 ・男女共同参画サポーター対象の研修会、懇談会、出前講座等の開催 等 【こども課】 ・企業・団体向け子育て講座(出前講座)の開催 等 【健康づくり推進課】 ・父親の積極的な育児参加と家族ぐるみの健康づくり推進 等 	<ul style="list-style-type: none"> ☆男女共同参画の理解の促進 ☆男女共同参画視点に立った社会制度・慣行の見直し ☆男性への意識啓発の推進 ☆労働環境の見直しの推進 ☆子育て、介護への支援の充実
	夫婦ともに家事等を行う「理想」に対し、女性の負担が多大となっている「現実」がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・夫婦共に仕事や家事等が行えるよう、個人の意識改革と環境整備を進めることで、さらなる女性の職業生活における活躍を推進する取組が必要。 		
就業環境	市内の女性の就業率は県平均に比べ低い。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が安心して安定的に職業生活を送るための就業環境整備が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 【産業政策課】 ・市HPで仕事と育児・介護の両立について情報提供 ・認定職業訓練機関が開催する各種講習会の情報提供 ・女性労働者の福祉増進と地位向上に向けた女性サポートセンター事業の実施 ・女性のための再就職セミナー開催 等 	<ul style="list-style-type: none"> ☆労働環境の見直しの推進 ☆子育て・介護への支援の充実 ☆女性の能力発揮への支援
	市内の女性の管理職への登用は、全国平均に比べて低い。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活の活躍に向け、個人の意識改革や事業主側の意識改革、整備体制が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 【保育課】 ・保護者の就労形態や子どもの発達、家庭状況等による多様な保育ニーズに対応するための各種特別保育事業の実施 等 【こども課】 ・母子自立支援員によるひとり親の職業能力の向上や求職活動の支援 等 【学校教育課】 ・各学校への管理職選考検査受験の働きかけ 等 【男女共同参画推進センター】 ・男女共同参画推進センター講座の開催 等 	
職場環境	職場での「男性優遇」の傾向が圧倒的に高い。	<ul style="list-style-type: none"> ・職場での男女平等な社会の実現に向け、個人の意識改革や職場環境の改善が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 【産業政策課】 ・関係機関が取り組む事業等の市広報掲載やチラシ等の掲示による周知活動 等 【契約検査課】 ・育児・介護休業法に規定された努力事項実施事業者に対し、建設工事入札参加資格者格付けのための総合評点加点制度の導入 等 【こども課】 ・ファミリーサポートセンター運営 等 【学校教育課】 ・放課後児童クラブ運営 等 	<ul style="list-style-type: none"> ☆労働環境の見直しの推進 ☆子育て・介護への支援の充実
	企業では、家事・育児・介護が女性を活用する上での支障要因となっている。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の働きやすい環境整備に向け、事業主側の意識改革や具体的な労働環境を改めるための取組が必要。 ・家事・育児・介護などを男女平等に分担しながら、意識改革を踏まえた女性の社会進出が必要。 		

☆女性サポートセンターが担う役割の整理

- 女性の能力発揮への支援、女性の再就職に向けた支援、女性の社会参加に向けたワーク・ライフ・バランス推進等に関する各種セミナーを市関係部署や外部関係機関と連携・調整し、開催方法や内容を見直しながら、女性をはじめ市内の労働者や事業主に対し、効果的に実施
- 社会情勢の変化を踏まえ、女性サポートセンターとしての取組状況を運営委員会の場で調査・検証し、必要な施策を検討

平成 30 年度 事業実施報告

■企業向けワーク・ライフ・バランス推進セミナー（新潟県と共催）

講師	定員	申込数	実施日	参加者数	出席率
榊佐々木常夫 マネジメントリ サーチ 代表取締役 佐々木常夫	80 人	54 人	9 月 11 日 (火) 午後 1 時 30 分～3 時 30 分	54 人	100%
内 容	<p>第 1 部 基調講演「何から始める!?ワーク・ライフ・バランス～人材確保難に立ち向かうために～」 講師：榊佐々木常夫マネジメントリサーチ 代表取締役 佐々木常夫</p> <p>第 2 部 市内企業のワーク・ライフ・バランス推進のための取組事例紹介 ・有限会社京美容室 ・株式会社サトウ産業</p> <p>第 3 部 異業種交流 基調講演や事例紹介を踏まえ、受講者同士でディスカッションを実施</p>				
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> ・新潟県と共催で実施 ・全国的に有名な講師の先進的な内容の講演を聞くとともに市内の身近な企業の事例を聞いたうえで、受講者同士で話をする中で、それぞれの企業でのワーク・ライフ・バランスを具体的にイメージしてもらえたと考える。 ・講演と市内企業の事例紹介では、今いる社員にとってだけでなく採用等の今後の人材確保にも有効であるとの話をしてもらうことでより一層取組を促進できたと考える。 				

■就労支援講座「マザーズ再就職支援セミナー」(ハローワークと共催)

講師	定員	申込数	実施日	参加者数	出席率
	15人	8人	10月3日(水) 午前10時～正午	8人	100%
内 容	結婚、出産、子育て等のための職業生活を中断した後に再就職を希望する方を対象に開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園の制度・子育て支援制度について ・ 求職活動のポイントについて ・ グループワーク 				
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワークと共催で実施 ・ 保育に関して疑問に思っていたことが解消され、保育園に関する知識を得られたとの意見があり、子育てへの不安が解消された。 ・ 再就職の準備について役に立ちそうという意見があり、就職活動につなげることができた。 ・ 同じようなセミナーを年に何度か開いてもらいたいとの声もあり、今後はハローワークとの協議を通じて参考としていく。 				

■ワーク・ライフ・バランス推進事業「ハラスメントのない職場づくり」

講師	定員	申込数	実施日	参加者数	出席率
一般財団法人女性労働協会 第二事業部部长 桂 佳代子	50人	56人	11月19日(月) 午後2時～4時	52人	93%
内 容	女性活躍を推進するために、ハラスメントとその対策を学ぶ <ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメントの概念を知る ・ セクハラ、マタハラ、パワハラとは ・ 性別役割分担意識について ・ ハラスメントの現状 ・ ハラスメント対策を考える ・ 職場に求められるメンタルヘルスケア 				
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性就業支援専門員派遣事業を活用し開催 ・ 定員を超える参加があり、ハラスメントのない職場づくりへの関心の高さがうかがえた。 ・ 終了後のアンケート結果では、過半数を超える参加者(84%)から「大変満足」「満足」との回答を得ることができた。 ・ 今後、取り上げてほしいテーマについては「働き方改革」や、「職場環境改善」といった、職場のあり方に関する者に関心が高く、今後の参考としていく。 				

■ワーク・ライフ・バランス推進事業「ワーク・ライフ・バランスってなあに？」

講師	定員	申込数	実施日	参加者数	出席率
社会保険労務士 高野 洋子	30人	29人	2月19日(火) 午後2時～3時45分	25人	86%
内 容	ワーク・ライフ・バランスの基本の「き」を学ぶ ・ワーク・ライフ・バランスってなんだ ・「働きやすい職場」とは ・「ワーク」と「ライフ」の充実のための実践ポイント ・WLB推進のモヤモヤを感じた時、どうする？				
担当評価	・上越雇用促進協議会との共催で実施 ・新潟県のワーク・ライフ・バランス推進担当講師派遣事業を活用し開催 ・各企業において課題や感じるものが違い、様々な視点から、ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを行うきっかけとなったと感じた。				

■女性の雇用に関する相談窓口の開設

内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育ての両立・働き方、再就職、キャリアアップなど、女性が働くこと、働き続けるための支援とするため、国家資格のキャリアコンサルタントと産業カウンセラーの資格を持った産業政策課の雇用政策専門員が相談対応を実施した。 ・毎月1回事前予約制で開設した。
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年4月から平成31年1月までの間に再就職や転職についての相談を9件対応した。 ・延べ人数10人（実人数7人） ・複数回相談に訪れる相談者もあり、アドバイスによって状況が改善されている事例も見受けられる。

令和元年度 事業計画

■ 事業方針

社会経済の変遷とともに女性の社会進出が進み、個人のライフスタイルやニーズが多様化している状況を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた女性の能力発揮に資する各種事業を実施するほか、女性の社会参加の機会を創出します。

■ 重点事項

- 働く人の個性や価値観に応じたゆとりある働き方や、子育てと仕事の両立を可能とするワーク・ライフ・バランスについて、事業者や市民の意識啓発に取り組みます。
- 結婚や出産、子育てなどで仕事から離れた人が、再就職するためのポイントを学び、その際に考える保育園、幼稚園、こども園の準備について学びます。
- 女性の雇用に関する相談窓口の開設により、仕事と子育ての両立・働き方、再就職、キャリアアップなど、女性が働くこと、働き続けることを応援します。

■ 事業計画

（仮）「ワーク・ライフ・バランスを推進するための働き方改革のポイント」

※上越商工会議所と共催

目的	4月1日から順次施行されている「働き方改革関連法」の概要を学び、働き方改革関連法によるワーク・ライフ・バランスへの影響（福利厚生、有給取得等）、企業におけるメリット等について、具体例を交えながら学び、今後の働き方について考える機会とする。				
対象	定員	開催日	時間	回数	会場
事業主	50人程度	11月下旬	90分程度	1回	上越市市民プラザ

※新潟働き方改革推進支援センターの講師派遣事業を活用

（仮）「女性の再就職と働く女性を活かす法律・制度」

※上越商工会議所と共催

目的	再就職に向けて、仕事と家庭の両立を支える支援やキャリアプランについて学ぶ。また、働く女性に関する法律・制度について学び、今後の働き方に活かしてもらう。				
対象	定員	開催日	時間	回数	会場
事業主 市内企業で働く人 その他テーマに関心がある人	50人程度	2月上旬	2時間	1回	上越市市民プラザ

※（一財）女性労働協会の講師派遣事業を活用

就労支援講座「マザーズ再就職支援セミナー」

※ハローワークと共催

目的	保育園や子育て支援制度、求職活動のポイントなどについて学び再就職に役立てる。				
対象	定員	開催日	時間	回数	会場
結婚や出産、子育てなどで仕事から離れ、再就職を希望する人	15人	未定	2時間	1回	未定

- 申込み・問合せ・・・ハローワーク上越マザーズコーナー Tel523-6121

女性の雇用に関する相談窓口の開設

目的	仕事と子育ての両立・働き方、再就職、キャリアアップなど、女性が働くこと、働き続けるための支援とする。	
対象	内容	会場
就労に関して悩んでいる人等	毎月1回、事前予約制で開設 ※開設日以外でも相談があれば随時受付可能	市民交流施設高田公園オーレンプラザ

※国家資格のキャリアコンサルタントと産業カウンセラーの資格を持った産業政策課の雇用政策専門員が相談対応