

## 令和4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4年6月22日(水) 午後2時～

会場 上越市文化会館 4階中会議室

開 会

1 あいさつ

2 議 題

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| (1) 令和3年度事業実施報告について             | 資料1、2     |
| (2) 令和4年度事業について                 | 資料3、4     |
| (3) 令和4年度ワーク・ライフ・バランス推進セミナーについて | 別紙1       |
| (4) ワーク・ライフ・バランス推進施策に関する意見交換    | 別紙2、資料5、6 |
| (5) その他                         |           |

3 その他

閉 会

### 【配布資料】

資料1・・・令和3年度事業実施報告

資料2・・・WLB啓発チラシ

資料3・・・令和4年度事業計画

資料4・・・第1回ワーク・ライフ・バランス推進セミナー 案内チラシ

資料5・・・女性を取り巻く環境について

資料6・・・近年の法改正の動き

別紙1・・・令和4年度ワーク・ライフ・バランスセミナーについて

別紙2・・・ワーク・ライフ・バランス推進施策に関する意見交換

## 令和 3 年度 事業報告について

## ■ワーク・ライフ・バランス推進事業「働く女性のライフステージと健康」

実施日		定員	参加者数	参加率
日時：令和 3 年 9 月 30 日(木) 午後 2 時～4 時 会場：オンライン開催（ZOOM 使用）		50 人	5 人 (女性 5 人)	10%
目的	市内事業所に勤務する女性等を対象に、働く女性の健康について考えてもらうことにより、職場環境の向上や、ワーク・ライフ・バランスについて考える機会とする。			
内容	<p>ライフステージごとの女性特有の症状や病気について学び、健康的な働き方を考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の特有の症状や病気の基礎知識</li> <li>・働く女性の妊娠・出産</li> <li>・健康を支援する職場の制度</li> <li>・健康に働き続けるために</li> </ul> <p>【講師】 一般財団法人女性労働協会 菅原 幸子 氏</p>			
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上越商工会議所、上越雇用促進協議会及び上越市商工会連絡協議会と共催で実施</li> <li>・令和 3 年度女性就業支援全国展開事業を活用し開催</li> <li>・参加者からは、「知らない情報を知ることができた」、「女性の健康について認識を深められた」といった声があった。</li> <li>・今後、取り上げてほしいテーマについては「働き方改革」が最も多く挙げられていた。</li> <li>・「働きやすい環境を作ることに必要だと思うこと」という問いには、「子育て・介護などのための休暇等を取りやすい職場環境を作る」が最も多かったことから、今後の参考としていく。</li> </ul>			

■ワーク・ライフ・バランス推進事業「ハラスメント防止セミナー」

実施日		定員	参加者数	参加率
日時：令和3年11月15日(月) 午後2時～3時30分 会場：オンライン開催（ZOOM使用）		50人	28人 (女性9人)	56%
目的	令和2年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策の強化に伴い、パワーハラスメント防止措置が義務化され、職場環境や体制の整備が求められている。職場における様々なハラスメントを理解し、ハラスメント対策を考えることで、働きやすい環境を整備していくために実施するもの。			
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントの概念を知る</li> <li>・ハラスメントの事例</li> <li>・部下とのコミュニケーションで気を付けること</li> <li>・ハラスメントの加害者にならないためには</li> <li>・グループワーク</li> </ul> <p>【講師】 新潟働き方改革推進支援センター 石丸 歩 氏</p>			
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上越商工会議所、上越雇用促進協議会及び上越市商工会連絡協議会と共催で実施</li> <li>・新潟働き方改革推進支援センター講師派遣事業を活用し開催</li> <li>・参加者からは、「時間も丁度良く、グループワークもあり他社様の意見も聞けて良かった」、「ハラスメントについての理解と他社の対応などを知ることができた」といった声があった。</li> <li>・一方で、「肝心のグループワーク後の講義がかなり端折り気味だった」、「各企業での取り組み方法や課題、問題を話し合うグループワークの時間をもっと設けて欲しい」といった声もあり、今後の講習内容を検討する上での参考としていく。</li> <li>・今後、取り上げてほしいテーマについては「ワーク・ライフ・バランス推進企業の取組事例発表」や「働き方改革」に関して関心が高かった。</li> <li>・「働きやすい環境を作ることに必要だと思うこと」という問いには、「仕事の効率や業務の見直し、ノー残業デーなどの取組を行う」が最も多く、次いで「社長や管理職などのワーク・ライフ・バランスに対する意識改革」が多かったことから、今後の参考としていく。</li> </ul>			

■就労支援講座「マザーズ再就職支援セミナー」

実施日		定員	参加者数	参加率
日時：令和3年11月19日(金) 午前9時45分～11時30分 会場：上越市市民プラザ 第2会議室		12人	6人 (女性6人)	50%
目的	子育てをしながら就職を希望する者に対して、意欲と能力を十分に発揮して働けるように必要な情報等を提供することにより、就職活動を支援する。			
内容	<p>第1部 就職活動のノウハウ            就職活動の準備・心構え、就職へのステップ、求人情報の収集などについて  <b>【講師】</b>            ハローワーク上越 就職支援ナビゲーター 竹内 光子 氏</p> <p>第2部 面接のマナーについて            マザーズ再就職支援セミナー面接対応資料に基づき説明  <b>【講師】</b>            ハローワーク上越 上席職業指導官 久我 仁 氏</p> <p>第3部 グループワーク            参加者を全員で「就職活動に伴う不安や悩み」について意見交換を行う。</p>			
担当評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークが主体で実施（市共催）</li> <li>・終了後のアンケート結果では、参加者全員から「とても役に立つ」「役に立つ」との回答を得ることができた。</li> <li>・グループワークでは、各参加者の身の回りの状況などを話し合うことで、再就職に向けての気持ちの高まりが見られた。</li> <li>・マナー講師からの講習や、就職応募書類の書き方などをテーマにしたセミナーを希望する声もあり、今後のハローワークとの協議の参考としていく。</li> </ul>			

## ■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。
内 容	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・電話相談のほか、毎月1回事前予約制で開設した。</li></ul>
担当評価	<ul style="list-style-type: none"><li>・相談実績：延べ人数6人（実人数5人）</li><li>・相談の中で根本的な問題解決に導くことが困難な事例が多かったが、話を聞いてもらえただけで不安や不満などが軽減したという感想があった。</li></ul>

## ■ワーク・ライフ・バランス推進パンフレットの作成

目 的	市内企業のワーク・ライフ・バランスの取組事例や公官庁の支援制度を紹介するパンフレットを作成、配布することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るもの
内 容	<ul style="list-style-type: none"><li>・取材・企業訪問（11月～12月）</li><li>・作成・印刷（2月～3月） 部数：5,000部</li></ul>
担当評価	<ul style="list-style-type: none"><li>・今後の活用方法 企業訪問やセミナー開催時に企業への配布や、市役所パンフレットスタンドへの配置を行い、ワーク・ライフ・バランスの実施を推進する。</li></ul>

ワーク・ライフ・バランス

# WLBのススメ

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

こんな悩みありませんか？

少子高齢化に伴う  
労働力人口の減少  
(人材不足)

慢性的な長時間労働  
(過労死リスク)

休みが取れない

出産、育児、介護、  
看護などによる離職

働きやすい職場環境

改善

業務の効率化

仕事と家庭の両立

優秀な人材の確保  
残業時間の減少  
仕事のやる気UP

離職者の減少  
有給取得率の増加  
サービスの質の向上

生産性の向上

本紙では、ワークライフバランスの  
推進に向けて「何をしたらいいの？」  
のヒントを掲載しています。



次項から企業の取組事例を紹介→

## 《 市内企業の取組事例① 》

# 株式会社頸城建工



- 代表 代表取締役 福田 孝則
- 社員数 80人（うち女性32人）
- 業種 総合建設業 土木（公共事業）、建築（住宅リフォーム）
- 所在地 上越市頸城区西福島522-3
- URL <http://www.kubiki-kenko.com/>

### 《 力を入れた取組 》

#### ○社員の「広い視野」と「本物」を育む意欲向上の仕掛け

- ・社員のモチベーションを高めるため、営業成績や人材育成に貢献した人を表彰するほか、「新人賞」や「失敗大賞」など様々な社員表彰を設定しています。
- ・「最高のサービス」を提供するためには、まずは社員自身が「最高のサービス」を経験する必要があると考え、四半期ごとの経営方針発表会のうち2回を一流ホテルやリゾート施設を会場に開催しています。

#### ○業務改革

- ・リフォーム部門では、「チーム制＋マルチタスク化」を導入。営業職や建築士等が3人1組のチームとなり、各々の専門性を発揮し1件のお客様に最高の提案ができるよう取り組みます。一方で、**自分の専門以外の分野も一定程度対応できるよう情報共有し、担当者が不在でも提供するサービスの水準が落ちることのないようにしています。**
- ・少ない人員で業務を実施していくことや時間的制約のある社員に力を発揮してもらうため、**全社員に対して携帯端末を支給し、業務の効率化を図っています。**携帯端末を支給したことで、商談の際に、リフォーム後のイメージ図を表示できる機能や画像付き通話機能等により、**技術職と2人で行っていた商談が営業職のみで対応可能になりました。**また、**大量のカタログや図面をデータ化することで移動の手間や即時対応ができるなど時間の削減に繋がりました。**
- ・社員の業務量適正化の取組として、リフォーム部門の営業エリアを事務所から移動時間15分圏内に限定し、商談は訪問から来店にシフトしました。移動時間が短縮し、効率upに繋がっています。

#### ○働き方を選択できる仕組み

- ・出産を機に辞めることがないよう、また、出産後に職場へ復帰しやすくするためなど、社員のライフステージに合わせて就業時間等を選択できるよう、「一人ひとりの就業規則」を整えています。

### 《 取組の効果 》

- 組織として仕事が回る環境を整えたことや、移動や作業などの様々な時間の圧縮に取組んだことで、残業時間の削減や年休取得の向上に繋がりました。
- 働きやすい、働きがいのある職場環境を整えたことで、社員の女性比率も高まり、また、県外出身者の社員が増え、多様な人材が集まる職場となりました。
- 社員の育成は、サービスの質を高め、お客様に支持していただくことにも繋がっています。



- ・一流のサービスや本物を体験することで、自分の成長に繋がる様々な機会を多く与えてもらっていると感じており、働きがいに繋がっています。
- ・一人ひとりに合わせて働ける環境なので、仕事とプライベートの両立ができています。
- ・私たち社員を取り巻く環境のすべてが人材の育成に繋がると考えて取り組んでいます。

# 日鉄工材株式会社



■代表 代表取締役社長 宮原 光雄  
 ■業種 製造業  
 ■所在地 上越市川原町10番29号  
 ■URL www.nsz.co.jp

■社員数 110人（うち女性12人）

## 《 力を入れた取組 》

### ○風土・職場改革

- ・社員一人ひとりが自分の夢を実現するため、「幸せ円グラフ」を作り職場の仲間と夢を語れるようにしました。プライベートなことをお互いに尊重し、夢を実現するために助け合う職場風土を作っています。
- ・お互いが助け合い協力する職場づくりを進めるため、職場をより良くするアイデアを3か月毎に出し合う会社独自の「e(良い・エクセレント)職場活動」に取り組んでいます。

### ○業務改革

- ・「職場課題特性要因図(魚の骨)」を使って重要な課題を抽出し、ボトムアップ型の問題発掘ができるようにしました。出てきた課題は、実行期限を明確にしたうえで「見える化活動」や「JK(自律的価値創造)活動」などで知恵を出し合い、自律的に解決しています。
- ・スタッフ部門では、部門毎に「スタッフ業務管理ボード」を作成し、アンドン方式で業務進捗を見える化することで職場全員がお互いに業務をサポートする体制を作りました。

### ○時短仕組みの改革

- ・製造部門では、欠勤率8%(年間20日の有給休暇取得を想定)を前提とし、ベース生産量を決めて受注・納期コントロールを行う残業時間の「年間ローリング管理」を実施しています。

### ○休暇の質を向上

- ・独自の指定有給休暇制度として、「ハッピー休暇」3日間、「多目的休暇」2日間を作りました。
- ・「ハッピー休暇」では、家族とメモリアルな1日を過ごすための有給休暇で、プレゼントなどへの補助として3,000円/日が貰えます。また、社長と職場上司が本人や家族宛のメッセージカードを届け、本人・家族が感謝の気持ちを込めた手紙を返送しています。

## 《 取組の効果 》

○社員個人の幸せと職場における目標を「見える化」することで、社員の幸せ、仕事を通じた成長により、労働生産性が向上しました。

○過去19年間、入社3年以内の離職者なし。その他、各実績は以下のとおり。

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平均有給休暇取得日数(年)	17.8	18.8	18.2	17.8
平均残業時間(月)	10.8	8.2	7.3	4.3
男性育児休業取得者(年)	3人	3人	1人	2人
	100%	100%	100%	100%



20歳で結婚、21歳で子供が生まれました。  
 子育てや仕事に苦勞する事が多いですが、会社の休暇制度や職場の皆さんからサポートして頂いて、両立することが出来ています。  
 これからも毎日をいきいきと過ごせるように頑張ります。  
 (育児休業取得者コメント)

# 《 企業の取組を支援する制度一覧 》

## 《 国の制度（新潟労働局） 》

### ●子育てサポート企業認定制度（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

厚生労働大臣による「子育てサポート企業」の認定を受けると、認定マーク（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）を商品、広告、求人広告などに使用可能となります。加えて、不妊治療と仕事の両立に関する取組みも行っていただくと「プラス」認定の制度もあります。

厚生労働大臣から認定を受けたことを対外的に明らかにすることで、学生や社会一般へのイメージアップや優秀な従業員の採用・定着などにつながります。

問合せ先：新潟労働局雇用環境・均等室  
TEL：025-288-3511



### ●両立支援等助成金

中小企業が労働者の円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む場合や、男性労働者の育児休業等取得推進、中小企業において仕事と介護の両立支援など、仕事と家庭の両立支援に取り組む場合などに助成します。

問合せ先：新潟労働局雇用環境・均等室 TEL：025-288-3527

## 《 新潟県の制度 》

### ●理想の職場づくりを支援するコーディネーターの派遣

企業内で経営面・労務面双方から職場環境改善をサポートした実績のあるコーディネーター（社会保険労務士等）が職場を訪問し、課題の抽出から解決策の立案、具体的な行動スタート、途中経過の効果検証までを一連で支援します

問合せ先：新潟県産業労働部しごと定住促進課 TEL：025-280-5260

## 《 上越市の制度 》

### ●ワーク・ライフ・バランス推進企業利子補給補助金

新潟県の「ハッピーパートナー企業」や国の「えるぼし」の認定を新たに受けることを奨励し、職場における仕事と家庭等の両立、女性の登用等を促進するため、金融機関から金銭消費貸借証書により貸し付けを受けた資金の利子支払額について、その一部を補助します。

問合せ先：上越市産業政策課  
TEL：025-520-5730



えるぼし認定マーク

※記載の助成金は一部です。最新の支援内容は、各問合せ先HPをご確認ください。

上越市産業観光交流部産業政策課  
上越市木田1-1-3



TEL 025-520-5730 FAX 025-520-5852

# 令和 4 年度 事業方針及び事業計画（案）

## ■ 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

- 1 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。
- 2 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ます。
- 3 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

- 1 ワーク・ライフ・バランス推進セミナー（令和 4 年度は 2 回開催予定）

- ① 1 回目 WLB 推進セミナー「育児・介護休業法の改正について」（確定）

目 的：育児・介護休業法の改正に伴い、10 月からスタートする産後パパ育休制度及び育休の分割取得について学び、ワーク・ライフ・バランスについて考える機会とする。

対 象：事業主、事業所の総務・人事担当者、関心のある人

定 員：30 名

開催日時：令和 4 年 8 月 2 日（火） 14 時から 16 時まで

会 場：高田城址公園オーレンブラザ 会議室・研修室

周知方法：・広報じょうえつ 7 月号への掲載

・市ホームページ掲載

・各施設や関係団体の窓口へのチラシ設置 等

※新潟県働き方改革推進支援センター講師派遣事業を活用

※別紙チラシ参照

- ② 2 回目 WLB 推進セミナー

テーマ、詳細未定

※別途議題（3）にて協議

※歳出予算      ・講師謝金      15 千円      ・講師費用弁償      20 千円

2 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	開催時期	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	10月	2時間	1回	市民交流施設高田城址公園オーレンプラザ

3 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	市民交流施設高田城址公園オーレンプラザ

※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

# 育児・介護休業法の 改正について



育児・介護休業法の改正に伴い、

10月から産後パパ育休制度及び育休の分割取得が  
スタートします。4月施行の改正点も含め、  
法改正の内容やポイントについて、  
事業主の視点から、わかりやすく説明します

8月2日(火)

14:00~16:00

定員:30名

参加費無料



対象

講師

事業主

事業所の総務・人事担当者

テーマに関心のある人

新潟働き方改革推進支援センター

島袋 美保子氏

会場

高田城址公園オーレンプラザ

(上越市本城町8番1号)

～講師プロフィール～

特定社会保険労務士 柏崎市在住  
市役所人事課・介護保険課に7年間勤務し、  
その後柏崎市に移住  
出産、育児の後、地域包括支援センター、  
社会保険労務士事務所勤務を経て、2021年  
1月に社会保険労務士事務所を開業。  
現在は社会保険労務士業務、働き方改革推  
進支援センター相談員、年金事務所の相談  
窓業務に従事



■後援 上越商工会議所/上越雇用促進協議会/上越市商工会連絡協議会

■協力 新潟働き方改革推進支援センター

お問い合わせ  
お申し込み先

〒943-8601 上越市木田1-1-3 上越市産業観光交流部産業政策課 労働係

TEL: 025-520-5730 E-mail: roudou@city.joetsu.lg.jp (※lg:Ilj\*)

## 周辺案内図・交通アクセス

会場：高田城址公園オーレンプラザ  
(上越市本城町8番1号)

### ○公共交通機関を利用の場合

- ・えちごトキめき鉄道高田駅下車「高田駅前案内所」から「宇津の俣行」・「牧小学校行」バスにて「高田城址公園」降車、徒歩3分

### ○自家用車をご利用の場合

- ・北陸自動車道から上越IC～国道18号線鴨島立体交差点右折、高田城址公園内まで15分
- ・上信越自動車道から上越高田IC～高田城址公園内まで15分



## 申込にあたって

### ■申込方法・申込期限

7月5日(火)～7月26日(火)までに、以下の「申込書」に必要事項をご記入の上、お申し込みください。(FAX、E-mail、郵送、窓口、二次元コード)

### ■お問い合わせ・お申し込み先

〒943-8601 上越市木田1-1-3

上越市産業観光交流部産業政策課 労働係 担当：武藤

TEL：025-520-5730

E-mail：[roudou@city.joetsu.lg.jp](mailto:roudou@city.joetsu.lg.jp) (※lg:Ilジ-)



FAX：025-520-5852 上越市産業政策課 行

## ワーク・ライフ・バランス推進セミナー 「育児・介護休業法の改正について」申込書

フリガナ	TEL	該当項目 (□にチェック)
受講者	Mail	<input type="checkbox"/> 事業主 <input type="checkbox"/> 事業所の総務担当者 <input type="checkbox"/> 事業所の人事担当者 <input type="checkbox"/> テーマに関心のある人

今回のセミナーで聞きたいことがあれば、ご記入ください。

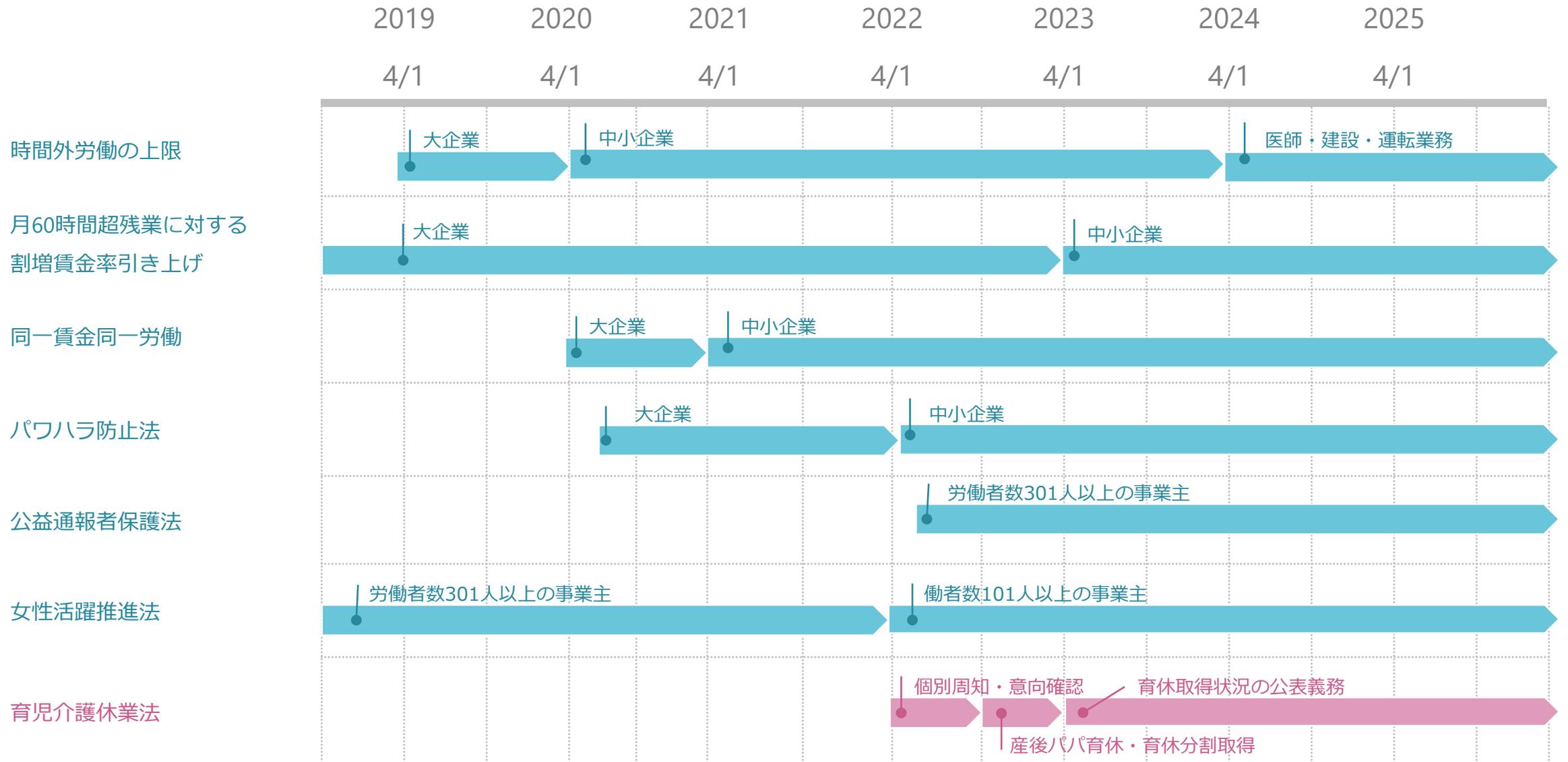


## ■女性を取り巻く環境について

〔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)H27:29.9%⇒R2:31.74% (30代後半)H27:18.9%⇒R2:21.26%	(30代前半)H27:34.6%⇒R2:33.58% (30代後半)H27:23.9%⇒R2:22.77%	(30代前半)H27:33.8%⇒R2:35.13% (30代後半)H27:22.9%⇒R2:23.39%	H27、R2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 (少子化社会対策大綱)	(H30)1.51 (R1)1.54 (R2)1.36	(H30)1.42 (R1)1.36 (R2)1.33	(H30)1.41 (R1)1.38 (R2)1.33	R4上越市統計要覧	出生率は全国、県平均に比べて高いが、近年低下傾向にあり、またR2は全国的にコロナ禍の影響を受けている。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		(H27)47.4% (R2)49.7%	(H27)45.4% (R2)46.6%	(H27)48.4% (R2)49.3%	H27、R2国勢調査	全国、県平均より高い割合であり、全国的にも上昇傾向にある。
民間企業における男性の育児休業取得率	30% (R7)	(H30)5.0% (H31)0.0% (R2)13.6% ※上越市役所職員のみ数値	(H31)7.48% (R2)12.65%	—	内閣府男女共同参画局(第5次男女共同参画基本計画における数値) 第2次上越市特定事業主行動計画	全国的に増加傾向であるものの、1割程度となっており、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(民間企業)	課長相当職18% 部長相当職12%程度 (R7)	[10人以上事業所] (H22)5.0% (H29)6.4%	[全国平均] (H30)課長相当職 11.2% 部長相当職 6.6% (R1) 課長相当職 11.4% 部長相当職 6.9% (R2) 課長相当職 11.5% 部長相当職 8.5%		内閣府男女共同参画局(第5次男女共同参画基本計画における数値) 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	12% (R4)	—	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数値)	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% (R7)	(R1)0.5% (R3)0.5% (R4)0.4%	(H30)5.7% (R2)6.1%	—	内閣府男女共同参画局(第4、5次男女共同参画基本計画における数値)	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]⇒「夫も妻も仕事をし妻が主に家事等をする」…男女で41.3% ※現実で「夫も妻も仕事をし共に家事等をする」は、16.0%			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	—

# 近年の法改正の動き



## 第2回 ワーク・ライフ・バランス推進セミナーのテーマについて

### 1 経緯

当初予定していたテーマ「オンライン会議の方法」に関して、当初依頼を予定していた講師派遣団体から、今年度は該当テーマのセミナー実施ができないとの連絡があったことから、当会議で2回目のセミナーテーマを決めるもの。

### 2 セミナー案

現在確認が取れている実施可能なセミナーテーマは下記のとおりです。

- ① 「有給休暇の取得促進と時間外労働の上限規制について」
- ② 「同一労働・同一賃金について」
- ③ 「パワハラ防止法（ハラスメント対策）について」
- ④ 「テレワークの際の労務管理」
- ⑤ 「コロナ禍におけるワーク・ライフ・バランス」
- ⑥ 「短時間労働、フレックスタイム制度の導入について」
- ⑦ 「職場で進める女性活躍」
- ⑧ 「健康経営に関する関係法令」
- ⑨ 「健康経営とポジティブメンタルヘルス ワークエンゲージメントを中心に」
- ⑩ 「ストレスマネジメントコンピテンシー 部下のストレスを予防し軽減する管理監督者の能力」
- ⑪ 「安心・安全に働くための転倒・腰痛・膝痛予防の方法と実践」

上記に記載のテーマ以外で、強く実施を望むテーマがありましたら、ご記入ください。

※予算や講師の兼ね合いから、実施できない場合があります。

