

女性活躍と経営戦略

女性の活躍推進 ガイドブック



日光市

目 次

I. 事業所が女性活躍に取り組む必要性

1 日光市の現状と課題	1
2 優秀な人材の長期的な確保	2
3 業務の効率化	3
4 組織の活性化	4
5 企業価値の向上	4

II. 女性活躍の取組方法

1 女性活躍の現状把握	5
2 女性活躍の取組事例	6
3 女性活躍推進が必要な理由・女性リーダーになるための心構え	8
4 女性活躍推進法に対応する取組	
(1) 女性活躍推進法とは？	9
(2) 事業所が行うこととは？	9
5 女性が組織で活躍することのメリット・女性を育成する際のヒント	10

III. ワークライフバランスの推進

1 女性が活躍するには？	11
2 ワークライフバランスの企業へのメリット・取組方法	11
3 特別休暇制度に関する好事例	12
4 育児・介護休業法の制度内容	13
5 イクボス・カジダン	14
6 ハラスメントのない職場環境に向けて	15

IV. 日光市内の女性活躍推進の取組をしている事業所の紹介

V. 高校生のキャリア教育インタビュー

VI. 女性起業応援講演会受講者へのインタビュー

VII. 日光市の女性活躍推進の取組

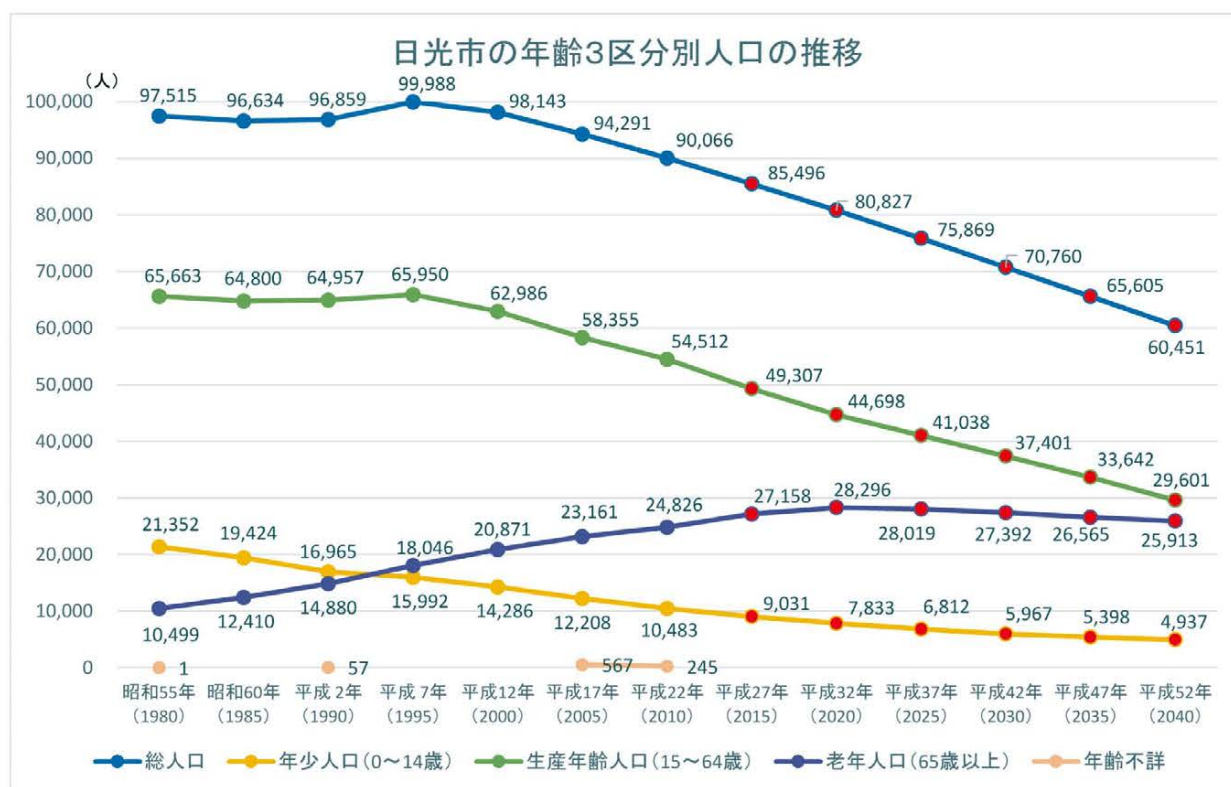


事業所が女性活躍に取り組む 必要性

1 日光市の現状と課題

- 日光市の人口は、平成32年には、80,827人になるものと推計
- 生産年齢人口（年齢が15歳～64歳までの人口）が、平成27年度には、49,307人であったものが、平成32年には、44,698人と、5年間で約4,609人の減（△9.3%）
- 企業においては、働く人が減少する中で、優秀な人材の長期的な確保が課題

図表1 日光市の人口推移



資料：日光市人口ビジョン

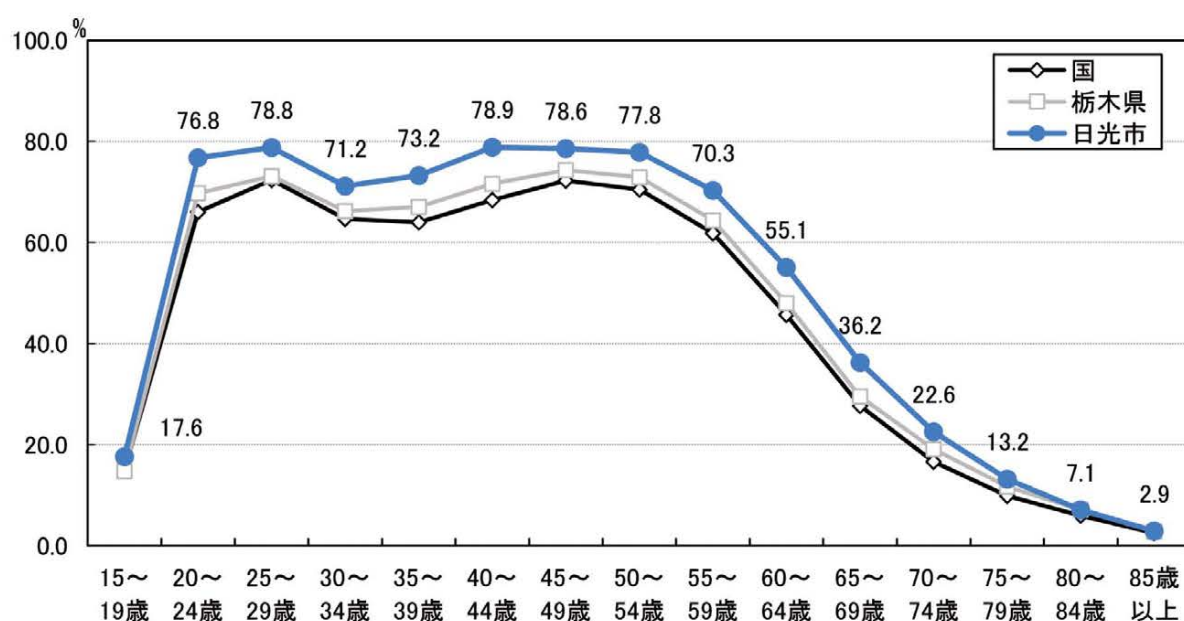
生産年齢人口の急速な減少に対応し、多様化する社会で、企業が持続的に成長するためには、組織のトップ自らが、組織経営戦略として、女性の活躍とワークライフバランスの推進をしていくことが重要です。



2 優秀な人材の長期的な確保

- 育児期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職
- 本市においても、30代の女性の就業率は低い
- 女性が継続して就業できるよう、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する必要

図表2 女性の労働力の比較



資料：国勢調査（平成22年）

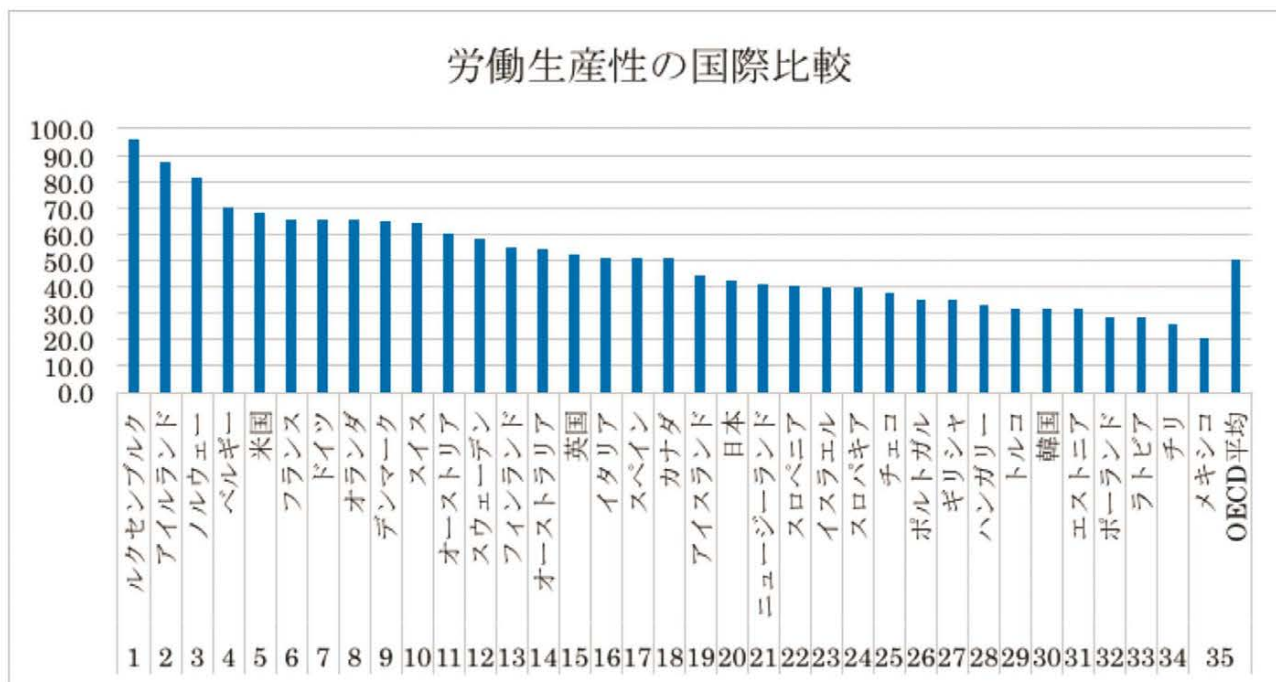
出産を機に仕事を辞めてしまうと、それまで積み上げてきたキャリアが失われてしまい、働く女性だけでなく、企業にとっても、大きな損失ですね。
育児・介護等で時間制約のある社員が、十分な能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の取組を進めましょう。



3 業務の効率化

- 残業を減らす働き方を社内に普及させることで、会社全体の生産性が向上し、経営上プラスの効果が期待

単位：購買力平価換算 US ドル



労働生産性の国際比較 2016 年版（公益財団法人日本生産性本部 平成 28 年 12 月）

日本の就業 1 時間当たりの労働生産性は、35 カ国中 20 位となっており、業務の効率化、生産性の向上が課題となっています。

「時間」を意識した働き方を実践することで、業務の効率化が図られ生産性が向上するとともに、人件費のコスト削減にもつながりますね。



4 組織の活性化

- 女性の活躍推進は、マンネリ化した組織の活性化や、慣例にとらわれない業務改革をもたらす。
- 家計の購買決定権を持つのは、7割が女性というデータがあり、消費者のニーズを捉えるためには、女性の視点が重要
- 女性を含めた多様な考え方や価値観を商品などに反映していくことで、組織が活性化され、事業所の成長へ

5 企業価値の向上

- 女性活躍の取組を積極的にアピールすることで、企業のイメージアップと優秀な人材の確保につながる。
- 女性社員が活躍することで女性社員ならではの視点を活かしたイノベーションにつながり、好循環を生み出す。

認定マーク「えるぼし」を取得して、優秀な人材を確保しましょう！！

一般事業主行動計画を策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク「えるぼし」を商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。

1段階目



2段階目



3段階目



※ 行動計画、認定等のお問い合わせは、栃木労働局雇用環境・均等室（TEL028-637-5998）までお願いします。

女性活躍推進法に基づく取組方法、行動計画策定等のセミナーや女性活躍推進アドバイザーによる個別支援など無料の支援がありますので、厚生労働省のホームページをチェックしてみましょう！





女性活躍の取組方法

1 女性活躍の現状把握

まずは自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行っていきましょう！
取り組んでいるものにチェックをしてください。

◆配置・育成・教育訓練

- ☐ 女性の少ない職務・部署への積極的配置、性別によらない配置を行っていますか。
- ☐ キャリアプランを作成し、中長期の視点で育成していますか。
- ☐ 研修の機会を積極的に与えるなど、キャリアアップできる仕組みがありますか。

◆継続就業

- ☐ 育児休業前、取得中、育児休業後の復職について、面談を行うなど相談体制を整えていますか。
- ☐ 育児・介護と仕事の両立支援制度の内容について、従業員に周知していますか。
- ☐ 育児休業や介護休業などに関わる制度について、法定以上の取組を行っていますか。
- ☐ 男性の育児休業取得を促進していますか。

◆管理職登用

- ☐ 女性管理職の割合について、数値目標を設定していますか。
- ☐ 人事評価が、時間当たりの労働生産性を重視したものになっていますか。
- ☐ 育児休業中の女性従業員でもキャリアアップの機会を与えていますか。

◆働き方改革

- ☐ ノー残業デーや年次休暇の計画的取得を奨励していますか。
- ☐ 管理職が業務改善、長時間労働のマネジメントに取り組んでいますか。
- ☐ 業務のマニュアル化を行うなど、他のメンバーがサポートできる体制ができていますか？

いくつかチェックできましたか？小さな取組の積み重ね
が大きな成果につながります。
取り組みやすいところから始めてみましょう！



2 女性活躍の取組事例

ここでは、女性活躍を推進するための取組事例とポイントを見てみましょう。

◆配置・育成・教育訓練

【取組事例】

- 従来、男性社員中心であった職場への女性社員の配置拡大と多様な職務経験を与える。
- 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成する。
- 育成プログラム、研修などを通じて女性のやる気を高める。

【ポイント】

優秀な女性でも管理職昇進には抵抗感があるのが現状です。長い目で見て、育てていくことが重要です。



結婚・出産・育児など
ライフイベントを迎える



管理職として女性を積極的に
登用しましょう

◆継続就業

【取組事例】

- 出産、育児、介護等、家庭生活に関する相談体制を整える。
- 育児休業できる期間を法定より長く2年間とする。
- 社内掲示板等により、育児介護休業制度を周知する。
- 育児休業取得中に月1回の面談を行い、復職しやすい体制をつくる。

【ポイント】

男女が共に育児休業等の両立支援制度を活用できる環境を整えることが継続就業へのポイントになります。

◆管理職登用

【取組事例】

- 女性社員の部門ごとの登用状況のモニタリング・個別育成計画の策定。
- 新人管理職に対するメンタリングの実施。
- 育児休業・短時間勤務等の利用者に公平な人事評価の実施。

【ポイント】

女性社員に経験を積ませ、能力を引き出し、管理職に登用するためには、管理職層の意識改革が必要になります。

◆働き方改革

【取組事例】

○帰りやすい職場風土に向けた勤務時間管理の徹底。

「帰宅時間入力表」

		Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
平 均		17:30	17:33	18:16	19:15
4月1日	土				
4月2日	日				
4月3日	月	17:19	17:19	17:16	17:17
4月4日	火	17:30	休暇	17:41	休暇
4月5日	水	17:25	17:24	17:37	17:31
4月6日	木	22:59	22:59	時間休	17:54
4月7日	金	時間休	17:25	17:43	17:50

○人事評価における長時間労働の是正、生産性向上に関する評価。

○業務プロセスの分析・削減と定期検証。

○業務マニュアルを作成し、誰もが仕事をカバーできる体制をつくる。

【ポイント】

チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、お互いに助け合える職場風土の醸成が大切になります。

また、長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向け、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。

3 女性活躍推進が必要な理由・女性リーダーになるための心構え

主任研究員、PHPビジネスコーチとして年間約100件の講師を務められるなど、幅広くご活躍されている、(株)あしぎん総合研究所 野内比佐子氏にお伺いしました。



(株)あしぎん総合研究所 課長
野内 比佐子（やない ひさこ）氏
・キャリア・デベロップメント・アドバイザー
・ワークライフバランスコンサルタント
・ビジネスコーチ

◎企業における女性活躍推進が必要な理由

1. 人材の確保
人手不足の中、男女に関わらず広く人材を求めないと人材の質が落ちるため
2. 人材の完全活用
育児や介護を抱える人にも目一杯活躍してもらうため
3. 多様な顧客ニーズへの対応

◎女性リーダーになるための3つの心構え

「女性はリーダーに向いていない」とまだ思っていますか？
リーダーシップとは生まれつき持つ才能ではなく、学習によって後天的に身に付けられるもの。素質ではなく、努力によって誰もが体得できるスキルです。女性はリーダーに「向いていない」のではなく、将来のリーダーとして「育てられてこなかった」だけです。でも、これからは女性にもリーダーとしての役割が求められるようになります。そのとき困らないために以下の3つを今から実践しましょう。

①難しい仕事や異動を断らない

難しい仕事や異動の経験をしないと人は成長しません。チャンスと捉えチャレンジする勇気を持ちましょう。

②短い時間で成果を出す

育児や介護などの事情を抱える人は短い時間でどれだけ成果を出すかで評価を高めることを目指しましょう。ここでの経験が必ずあなたを成長させます。

③できるときは目一杯仕事をする

仕事はもちろん資格取得やスキルアップなど、できるときにできるだけのことをしてスキルの貯金をしておきましょう。

結婚、出産・育児、家族の病気や介護・・・女性のキャリアは計画どおりにはなかなかいきません。仕事を辞めるか続けるかの分岐点に立ったら、なんとか続けられる方法を考え簡単に辞めないこと。仕事もプライベートもあきらめない生き方がキャリアの危機を切り抜ける助けになるでしょう。

◎女性活躍がもたらす企業へのメリット

- ・世界では女性役員比率が高い企業は経営指標が高い
- ・「勤続年数の男女格差が小さい企業」「再雇用制度がある企業」「女性管理職比率が高い企業」は利益率が高い
- ・育児介護の両立支援や柔軟な職場環境に取り組む企業は生産性が2倍以上高い
- ・女性取締役のいる企業は、いない企業に比べ株式パフォーマンスが良い など

経済産業省「成長戦略としての女性活躍の推進」より

4 女性活躍推進法に対応する取組

(1) 女性活躍推進法とは？

働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、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ためのものです。

(2) 事業者が行うこととは？

301人以上の労働者を雇用する事業者は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

なお、300人以下の事業者は、努力義務になっています。

女性の活躍推進のために事業主の取組に必要な5つの視点になります。

- トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む。
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- 育児・介護等をしながら当たり前キャリア形成できる仕組みを構築する。

◎企業における女性の活躍の「見える化」の促進

企業における女性の活躍状況が、就職活動中の学生等のもとより、成長につながる取組として国内外で市場から評価されてきており、一般事業主行動計画の策定・公表により、女性の活躍の「見える化」をすることで、優秀な人材の確保につながります。

努力義務である従業員300人以下の事業主も積極的に、一般事業主行動計画の策定・公表に取り組みましょう。

5 女性が組織で活躍することのメリット・女性を育成する際のヒント

人を育み、リスタートをコンセプトに人材育成のための研修やカウンセリングをメインとする株式会社HUGRES（ハグリス）代表取締役の内田ひとみ氏にお伺いしました

◎女性が組織で活躍することのメリットは何ですか？

- ①【企業イメージの向上】女性活用は人を大切にする証。急激に変化する社会において求められる多様な価値観とダイバーシティにいち早く取り組んでいるというメッセージ性。
- ②【生産性向上】出産育児等で残業ができない女性の働き方は残業重視の従来型価値観を変化させる
- ③【人材確保】女性潜在求職者層の能力発揮の機会創出により人材不足を解消。



株式会社 HUGRES（ハグリス）
代表取締役
内田 ひとみ（うちだ ひとみ）氏

◎女性を育成する際のヒントを教えてください。

【褒めて認めてストレッチ！小さな変化を見逃さない信頼関係を作りましょう】

女性は控えめで、自信を外に出しにくい傾向があります。失敗をした場合、相手（上司）に迷惑をかけてはいけないといった配慮や、成功した場合であっても他の人に支えてもらったから成功できたといった様に、常に他者に気を配るところがありがちと言われています。そのために、まずは小さなことでも褒める、認めるといったまめな声掛けが大切です。そのあとは少し高め（むずかしめ）の仕事を与えて「できる」といった自信を持たせ、ストレッチ（伸ばす）しながら、より大きな仕事や責任ある仕事を任せると良いでしょう。また、日頃から気軽に相談できる関係性を持つことで、家庭の不安や身体の不安といった小さな変化を見逃すこともなく、成長することが期待されます。

◎女性が仕事を選ぶ際の価値観として大切なものは何ですか？

仕事のやりがいや内容そのものを重視する女性もいる反面、多くの女性が仕事を選ぶ際に重視する価値観は、家庭や育児・子育てとの両立ができる職場環境か否かにあります。仕事も大切だけれど、家庭や子育て、プライベートの時間も大切にしたいといった気持ちを持つ女性も多く、転勤や頻繁な異動、長時間残業といった自分では解決しがたい外部環境要因は避ける傾向にあるとも言えるでしょう。

また、人間関係が良い職場といった価値観を重視する女性も多く、その理由は、他者に気を遣いがちなこと。育児中で職場に迷惑をかける可能性があるからなどといった理由が考えられます。加えて、誰かのために役立つ仕事、変化が少ない仕事（事務職など）を好む傾向があるのも女性の特徴と感じます。そういった仕事への価値観を持つ女性が、その仕事を選んだ場合には、真面目で誠実、かつ実力以上の力を発揮する機会も多いでしょう。



ワークライフバランスの推進

宇都宮文星短期大学准教授を務められ、ワークライフバランスコンサルタントとして講演やコンサルティングを行っている（有）フェードイン 工藤敬子氏にお伺いしました。

1 女性が活躍するためには？

女性が活躍するためには、2つの取組が欠かせません。1つは「仕事と私生活の両立支援」、もう1つは「キャリア形成支援」。両立支援は充実しつつありますが、キャリア形成支援はまだ十分ではありません。「期待」し、「機会」を与え、長期的な視点で「経験」を積みせるという『3つのK』で支えていくことが大切です。



（有）フェードイン 代表取締役
工藤 敬子（くどう けいこ）氏

2 ワークライフバランスのメリット

1・従業員の定着率が向上し、優秀な人材が確保できる

地方企業ほど人材不足が問題となっています。WLB の取組を行っている企業は従業員が定着し、採用・教育コストが削減でき、優秀な人材も集まってきます。

2・サービス、商品開発に新たな発想が生まれる

WLB の取組で従業員のプライベートが充実することにより、インプットが増え、新しい視点でのサービスや商品の開発に貢献できる人材が増えます。

3・介護や病気など様々な事情を抱えたすべての従業員が働きやすい職場に
仕事との家庭の両立支援を行うことで、介護や病気治療をしながら働く従業員も、離職せずに働き続けられるようになり、互いに支えあう風土が生まれ、仕事へのモチベーションが高まります。

◎ワークライフバランスの取組方法

<STEP1>

「業務を見直し、効率の良い働き方で、残業削減！」

会議時間は適正なのか、働き方に偏りやムダはないのか、業務プロセスを改めて見直し、IT ツールの導入などで業務のスリム化を図り、全員が定時に帰れる取組を。

<STEP2>

「働き方に多様性を！フレキシブルワークの導入」

時間や場所に縛られない在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を認めるフレキシブルワークを導入しましょう。

<STEP3>

「管理職の意識改革と、評価制度の見直しを！」

管理職は「イクボス」のマネジメントスキルを身につけ、時間内に高い成果を上げた人、チームで成果を出した人を認めるなど、評価制度を見直しましょう。

職場における女性活躍は
ワークライフバランスの取組がカギ！

3 特別休暇制度に関する好事例

特別休暇制度とは、労使による話し合いにおいて任意に設定できる法定外休暇のことをいいます。

特別休暇制度は、働く人にとって好ましいだけでなく、企業経営者の効率化と活性化、経済の健全な発展に寄与するものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、家族のための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した特別休暇制度の創設を企業と従業員の対話から、スタートしませんか。

◎特別休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます

休暇制度の例	社員にとって	企業にとって
家族のための休暇制度 ●ファミリーサポート休暇 ●子どもの誕生日休暇 など	家庭生活の充実・安定	○人材の安定的な確保
リフレッシュのための休暇 ●リフレッシュ休暇 ●ブリッジ休暇 など	健康管理・活力の回復	○企業の活力の向上
社会と関わるための休暇制度 ●ボランティア休暇 ●ドナー休暇 ●地域・社会貢献休暇 ●裁判休暇 など	社会参加の機会	○仕事の質や効率の向上 ○企業の社会的責任の実践
向上のための休暇 ●自己啓発休暇 など	新しい能力開発	
万に備える休暇制度 ●病気休暇 ●犯罪被害者休暇 など	万に備えた安心	

参考資料：厚生労働省 社員と会社が元気になる休暇制度導入事例集2016



4 育児・介護休業法の制度内容

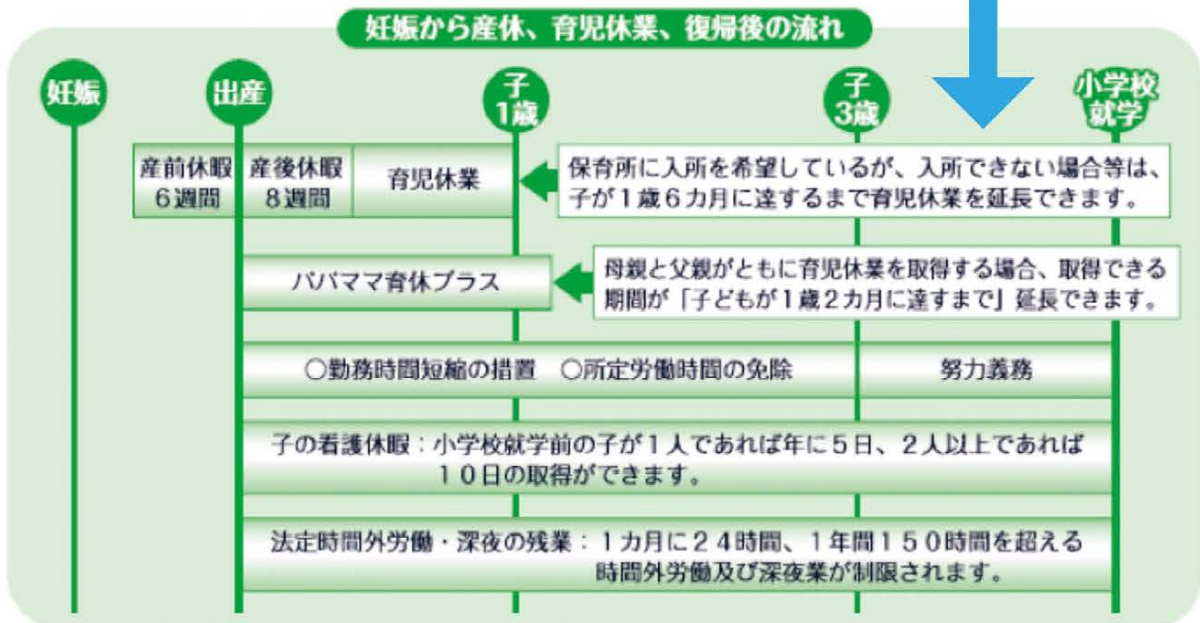
ここでは、仕事と育児を両立する支援制度についてご紹介します。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

取得には原則として、取得しようとする労働者からの事前申請が必要です。事業所に確認して、ライフイベントに備えましょう。



平成 29 年 10 月 1 日の改正育児・介護休業法により、1 歳 6 カ月以後も、保育園等に入れない場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長できるようになりました。



(平成 29 年 10 月 1 日現在の制度内容)

この他、努力義務として、フレックスタイム制度、始業、終業時間の繰り上げ・繰り下げなどの制度があります。

◎育児休業に関する現状とそれに関する取組

現状

- 出産・育児を理由に離職する女性は多く、第 1 子出産を機に約 6 割の女性が離職しています。
- 本市の男性の育児休業取得率は、4.8%と低い水準になっています。また、本市の「男性の育児や介護休業制度を利用できない、またはしない理由」についての調査結果をみると、「職場に休める雰囲気がないから」が 62.1% と最も高く、次いで「経済的に生活がなりたたなくなるから」が 53.8% となっています。*

※資料：日光市男女共同参画に関するアンケート調査結果
(平成 26 年度調査)

- 妊娠・出産・育児などのライフイベントにあわせて活用できる制度を知って準備しておきましょう。
- 女性も男性も育児休業等が気兼ねなく取得でき、男女ともに働きやすい職場を目指しましょう。
- 事業所は、女性の継続就業を促進しましょう。また、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を促進しましょう。

5 イクボス・カジダン

◎「イクボス」を知っていますか？

「イクボス」とは、男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のことです。子育てに積極的に関わる男性を「イクメン」と呼ぶのにならい、その「イクメン」を職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児の両立しやすい環境の整備に努めるリーダーを「イクボス」と呼びます。

◎経営戦略としての「イクボス」の重要性

少子高齢化の進展や共働き世帯の増加と共に、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくものと考えられます。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築をはじめとする働き方の改革を進めることが必要です。

また、働き改革を進めることで、経営効率が良くなり、経営上プラスの効果が期待できます。

◎「カジダン」を知っていますか？

「カジダン」とは家事を積極的に楽しむ男性のことです。既婚男性にとっても、独身男性にとっても、一人ひとりの人生を充実させるための重要なキーワードになります。まずは、カンタン家事から始めてみましょう。

「カジダン」4コマ漫画



◎男性の家事・育児等の家庭生活への参画に向けて

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要になります。

このため、事業所においては育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

6 ハラスメントのない職場環境に向けて

認定NPO法人ウイメンズハウスとちぎにセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの原因、予防と対策についてお伺いしました。

※長年、ドメスティック・バイオレンス（DV）被害者の支援に尽力してきたことが評価され、内閣府の2017年度男女共同参画社会づくり功労者に中村明美理事長が選ばれました。

◎セクシャル・ハラスメントが起きる原因は何ですか？

背景には「男性は仕事、女性は家庭」などの性別役割分担意識があります。「男らしさ」「女らしさ」の思い込みによる価値観の強要や、女性を仕事の対等なパートナーとしてみない考え方や能力を低くみるなどの性差別意識、性的な関心の対象としてみる意識や、男女の性的な感覚や認識の差によるコミュニケーションのギャップなどがあります。

◎セクシャル・ハラスメントの予防と対策を教えてください。

セクハラ（セクシャル・ハラスメント）は個人間の問題ではなく職場の問題です。職場の働く人すべてが互いを尊重し認め合い、能力を十分に発揮し安心して働ける性差別のない職場の環境づくりが大切です。セクハラ周知・啓発や、セクハラを許さないという意識を職場のすべての人が持つこと、事業主の方針を明確に周知することも重要です。

◎マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントが起きる原因は何ですか？

起こりやすい職場の背景として、「妊娠したら女性は仕事を辞めて家庭に入るべき」「男性は育児や介護より仕事に励むべき」という考え方が根強いことがあります。また、妊娠・出産や育児休業によって周囲の労働者への業務の負担増加など、余裕のない労働環境も影響します。制度などの利用について職場内で周知が徹底していないということもあります。

◎マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの予防と対策を教えてください。

妊娠・出産後も働きたいという女性が増え、女性活躍推進を進めることが求められる今、マタニティ・ハラスメント防止対策を講じることや、男女ともに働きやすい職場環境をつくっていくことが重要です。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの理解や、制度の利用について働く人のすべてが理解を深める周知・啓発が必要です。



日光市内の女性活躍推進の取組をしている事業所の紹介

平成 28 年度に男女共同参画を推進している事業者として、日光市より表彰された 3 事業所のそれぞれの取組をご紹介します。

医療法人 英静会 森病院



【注目ポイント】

- ワークライフバランス推進委員会の設置
- WLB 通信の発行
- 有給休暇取得促進の取組

医療の世界では時間外勤務が多くなりがちですが、様々な職種の代表者で構成する「ワークライフバランス（WLB）推進委員会」を立ち上げ、病院一体となって縮減に取り組みました。委員会で話し合ったことは職長会議で検討され、職員に伝達されます。また、年 3 回「WLB 通信」を発行し、職員への周知に努めています。

さらに、有給休暇取得促進のため、記念日休暇、自己研鑽休暇、地域活動休暇を設け、気兼ねなく休めるようにしています。

今年度は特に「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいます。

明治安田生命保険相互会社 宇都宮支社 今市営業所



【注目ポイント】

- 毎週水曜日のノー残業デー
- 特別休暇制度の充実
- 女性がキャリアアップできる研修プログラム

毎週水曜日をノー残業デーとして実施し、社員の一齐退社をしています。

また、ゆとり休暇、キッズサポート休暇等の特別休暇が充実しており、誰かが休んでもカバーできる体制ができています。そのため、有給休暇の取得率も高くなっています。

この今市営業所は、所長以外、全員女性の職場です。経験年数により、キャリアアップできる研修プログラムがあり、意欲のある女性が管理職へ昇格できる仕組みがあります。所長が女性の営業所もあり、全体的に管理職の女性が増えてきています。

ユニオンソース株式会社



【注目ポイント】

- ノーリーズン休暇制度
- エンゼルプラン制度
- 努力義務である一般事業主行動計画の策定

ノーリーズン休暇（理由のいらない休暇）制度があり、全従業員が年1回は、連続して5日以上休まなくてはなりません。そのため、有給休暇の平均取得日数は10日以上となっています。

また、エンゼルプラン制度があり、育児休業は、子供が満1歳6カ月になるまで取ることができ、子供が生まれてから1カ月以降、1歳6カ月に達するまで在宅育児手当が支給されます。

育児休業中の方には、1カ月に1回は連絡を取り、状況を確認し、職場に復帰しやすい取組も行っています。

さらに、ノー残業デーを年7回実施し、ものを生産しない日を定めており、一斉に退社します。普段は、より早く帰宅できるよう上司から率先して帰宅しており、プライベートの時間を取ることを大切にしています。

女性の活躍推進については、努力義務である一般事業主行動計画を策定し、残業時間の削減、女性社員の平均勤続年数の向上、管理職候補となる主任以上の割合を増やす取組など行っています。

<<男女が共に働きやすい職場>>を表彰しています。

★女性の採用、登用及び職域拡大に取り組んでいる

★男性が育児休業などを取りやすい環境づくりをしている

★ノー残業デーの実施、特別休暇の充実、有給休暇取得促進の取組を積極的に行っているなど

表彰されると、市ホームページや「はーとふる日光」内でご紹介させていただきます。自薦他薦は問いません。

日光市健康福祉部人権・男女共同参画課 TEL：21-5148 までお問い合わせください。

平成28年度からは、女性労働者の活躍促進に関する取組も対象になりました。ぜひ、ご応募・ご推薦ください。





高校生のキャリア 教育インタビュー

平成 29 年 3 月 11 日（土）今市文化会館大ホールで行われた男女共同参画フォーラムで男女共同参画やキャリア教育について発表していただいた、今市高等学校の生徒の皆様にお聴きました。



◎学校のキャリア教育の授業では、どんなことを学んでいますか？

- ・男女がともに社会進出できるような社会づくりが大切であることを学びました。（S.N.さん）
- ・様々な職業について話を聞き、ワークシートにまとめました。（N.S.さん）
- ・進路を決めるための先輩方の助言や国際社会でのモラルについて学びました。（R.H.さん）
- ・男女が平等に社会参加することについて学びました。（R.S.さん）
- ・いくら男女関係なく仕事をしようとしても、やはり女性にしかできないこと、男性にしかできないこともあるので、男女が協力して仕事をしていく必要があるということを学びました。（S.W.さん）

◎キャリア教育で学んだことを、今後、どのように活かしていきますか？

- ・将来、女性が働きやすいよう、家事や育児を手伝いたいと思います。（S.N.さん）
- ・進路について考える上で、どのような職業にどんなやり甲斐があるのか、どんな苦労があるのかの参考にしていきたいです。（N.S.さん）
- ・進路はまだ決まっていますが、学んだことを活かして明確にし、道徳やマナーなどを持ち続けていきたいです。（R.H.さん）
- ・女性がもっと社会参加できるように、私たちが男女共同参画のことを学んで、社会に貢献していきたいです。（R.S.さん）
- ・女性だからといって意識するのではなく、自分にできることは積極的に取り組み、女性だからできることも考えながら仕事をしていきたいです。（S.W.さん）



女性起業応援講演会受講者へのインタビュー

女性の起業応援講演会を受講した倉持みふさんに、インタビューをしました。

◎女性の起業について、どのようなイメージをもっていましたか？

『起業』は、自分にとってはハードルが高く難しいものと捉えていました。

栗山地域で地域おこし協力隊として着任する前までは、都内で会社員として勤めていたので、女性が起業をして活躍するということは憧れでしかないと思っていました。



現在、栗山地域で地域おこし協力隊として活躍している倉持みふさん

◎女性起業応援講演会を受講して、特に印象に残った点など感想を教えてください。

『起業』と言うとなんだかハードルが高いけど、『自分の仕事をつくる方法』であれば自分にも当てはまるかもしれないと思い、講演会に参加をしました。

そして村上 萌さんの実体験を聞くことで、どういう経緯で現在の仕事を行っているのかという一連の流れを知ることができ良かったです。講演会では参加者全員でワークショップも行い、自分自身の悩みを転換して、自分の悩んでいることが本当は自分にしかない取り柄だったと気付くこともあると知りました。

気持ちや考えをマイナスからプラスにすること、いつかやろうと思っていたことを「次の週末には、これをしよう」と考えることで内容が具体的になり自分の意識を高められると思いました。どんな目線で毎日を暮していくかが、点を濃くさせ、その点が自分らしい線となり自分の仕事はつくられていくという言葉がとても印象に残りました。

◎今後、女性起業応援講演会で学んだことをどのように活かしていきますか？

講演会やワークショップに参加することは、自分の考えにアイデアを加えることや他人の考え方を知るいい機会だと思います。自分の考えだけで閉鎖的にならず、「そういう考え方もあるのか」と気付くチャンスでもあります。

私は現在、栗山地域で地域おこし協力隊として活動していますがその任期には限りがあります。日光市に移住する前は、会社勤めということもあり『起業』ということについては、あまりにもハードルが高く感じ、頭の片隅にも思ったことはありませんでした。

ですが、現在は今後の生活を考えるうえで任期終了後に『起業』を視野に入れて活動しています。そのため今回講演会に参加したことで自分自身に新たなアイデアを加えることができ、より一層ポジティブになりました。今回学んだことを活かし、これからおこなうべきことを時間軸に並べて書き表すことで目標を実現していきたいと思っています。



日光市の 女性活躍推進の取組

日光市は、平成 29 年 3 月に「日光市働く女性の活躍推進プラン」を策定しました。
また、日光市「女性の活躍」応援プロジェクトを実施し、女性が輝き、活躍するまちの
実現により、これまで以上に強く豊かな「日光市」を目指します。

I 女性活躍・人材確保セミナー（普及啓発）

人材を確保・定着させ、企業の維持・発展を図るため、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進と就業促進を図ります。

II ワークライフバランスセミナー（普及啓発）

長時間労働の是正や多様な働き方の構築により、働く女性を支援する社会的機運の醸成を図ります。

III キャリア・マネジメント講座（人材育成・ネットワーク形成）

企業等で活躍を期待する女性の能力開発、意識改革の機会を提供し、さらに企業間交流によるネットワーク形成を図ります。

IV 女性団体活動支援（人材育成・ネットワーク形成）

各プロジェクト事業、男女共同参画社会づくりフォーラムなどを女性団体と連携し事業を進めることにより、女性活躍推進機運の醸成を図ります。

V 男女共同参画推進事業者表彰【女性労働者活躍促進事業者表彰】 （周知による活動促進）

女性活躍推進に向けて優れた取組を行う事業者を表彰し、優良事例の情報を発信し女性活躍推進に向けた機運の醸成を図ります。

VI 男女共同参画セミナー高校生編（若年者へのキャリア教育）

高校生の段階から、人生全体を通じた働き方や生き方を考えていくことの大切さと共に、新しい働き方の創り方について学びます。

VII 日光市「女性の活躍」応援プロジェクト事業報告会

「女性の活躍」に関する現状・課題等の共通認識を深め、さらなる女性活躍推進に向けた機運の醸成を図ります。

（平成 29 年度の取組内容）

様々なセミナー等がありますので、多くの事業所の
皆さまのご参加をお願いします。





本ガイドブックの作成にあたり、多大なご協力をいただいた皆さまに、
心から感謝申し上げます。

【協 力】

(株)あしぎん総合研究所 課長 野内 比佐子 氏
株式会社 HUGRES (ハグリス) 代表取締役 内田 ひとみ 氏
(有) フェードイン 代表取締役 工藤 敬子 氏
地域おこし協力隊 倉持 みふ 氏
認定NPO法人ウイメンズハウスとちぎ
栃木県立今市高等学校の生徒の皆さま
医療法人 英静会 森病院
明治安田生命相互会社 宇都宮支社 今市営業所
ユニオンソース株式会社
大野 ひとみ 氏 (表紙イラスト、四コマ漫画)

日光市女性の活躍推進ガイドブック

発行年月：平成 29 年 11 月
発行：栃木県 日光市 健康福祉部 人権・男女共同参画課
〒321-1292
栃木県日光市今市本町 1 番地
TEL：0288-21-5148 (直通) FAX：0288-21-5105
E-mail：jinken-danjo@city.nikko.lg.jp



日光市