

令和3年度第1回唐津市男女共同参画推進協議会次第

日時 令和3年6月28日(月) 10:30～

場所 唐津市高齢者ふれあい会館りふれ研修室1

1 開会

2 会長あいさつ

3 議事

・女性活躍推進事業について

4 その他

5 閉会

女性活躍推進事業について

現状と課題

少子高齢化、人口減少が進行する中、持続可能な地域社会の発展のため、女性の職業生活における活躍の推進が必要である。

男女がともに働きやすい環境の整備のために、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の管理職登用など、男性中心型の労働慣行や長時間労働を前提とした職場風土の見直しと、女性自身の意欲を高めることが課題である。

【市内有業者の雇用形態（H27年国勢調査）】

正規雇用：男性59.1% 女性40.0% 非正規雇用：男性11.6% 女性38.3%

【アンケート結果】

女性活躍推進への取組を進めていない理由「取組を進めるだけの人的・財政的な余裕がない」、「女性活躍推進の手法がわからない」、「管理職等への登用を望む女性が少ない」、「女性が活躍を望んでいない」

事業内容

「女性活躍推進事業」2,277,000円（6月補正予算要求額）

①女性活躍推進セミナー

企業の経営者や管理職を対象に、女性活躍推進のための意識啓発セミナーを開催する。

②一般事業主行動計画策定支援

令和4年4月1日から計画策定が義務化される従業員101人以上300人以下の市内企業の自発的な計画策定を支援する。計画策定を通して、市内企業の具体的な取組を推進する。

③女性社員のキャリアアップセミナー

市内企業の女性社員を対象に、人材育成のためのキャリアアップセミナーを開催する。



事業目的

男女がともに働きやすい環境づくりを進めるため、職場における男女共同参画と女性活躍の推進を支援する。

事業効果

女性がやりがいを持って働くことができる環境づくりを進めることで、持続可能な地域社会の発展につながる。

特定財源

地域女性活躍推進交付金
所管：内閣府 充当率：50%

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とは」

企業における女性活躍推進に関する計画的な取組を広く促すために、企業に策定が求められる計画。

計画には、「計画期間」、「自社の女性活躍推進のための数値目標」、「目標達成に向けた取組内容」、「取組の実施時期」などを記載して、所轄の都道府県労働局に届け出る。自社の労働者への周知と外部への公表も必要。

唐津市の状況

企業数 4,140（H28年経済センサス活動調査）

（R3.5.25現在）

常時雇用する従業員101人以上の企業等 41社
うち女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画策定済み 15社
→101人以上で未策定の企業等 26社

事業概要

事業名	実施内容	実施時期											
		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
女性活躍推進事業	①女性活躍推進セミナー	連携体制の構成団体に対し事業実施に向けた意見聴取を実施	指名競争入札、契約	①事業周知、募集	①セミナー開催								
	②一般事業主行動計画策定支援				②事業周知、募集	②計画策定支援	→						
	③女性社員のキャリアアップセミナー							③事業周知、募集	③セミナー開催	→			

① 女性活躍推進セミナー

・市内企業の経営者や管理者を対象に、意識改革に向けたセミナー開催

- ▶ 開催時期 9月下旬頃
- ▶ 参加者 30人 ※企業規模不問
- ▶ 内容
 - ①女性活躍推進の必要性
 - ②具体的な内容提示
 - ③国・県・市の支援策紹介など

② 一般事業主行動計画策定支援

・令和4年4月1日に一般事業主行動計画策定義務が拡大される、市内企業（従業員101人以上300人以下）を対象に自発的な計画策定を働きかけるため、人事担当者向けセミナーと専門家派遣による計画策定支援を実施

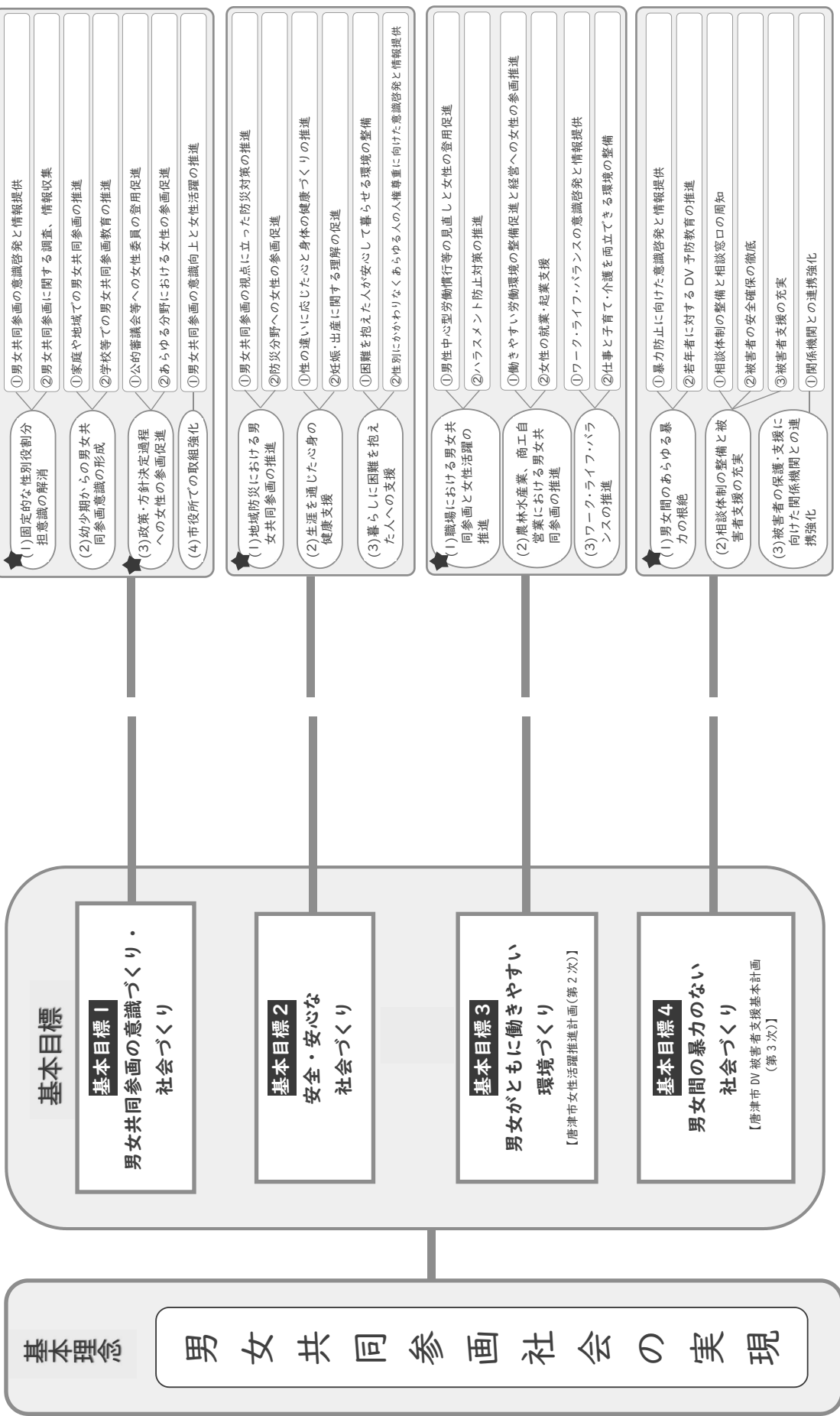
- ▶ 実施予定 10月～3月
- ▶ 参加者 セミナー30人、個別支援5社
- ▶ 内容
 - ①計画策定のノウハウ
具体的事例を提示など
 - ②個別支援
(5社募集、1社3回専門家派遣)

③ 女性社員のキャリアアップセミナー

・市内企業の女性社員を対象にキャリアアップセミナー開催
1人が4回連続して受講するセミナーとし、毎回テーマを設定

- ▶ 実施予定 令和4年1月～3月
- ▶ 参加者 10人(女性のみ) ※企業規模不問
- ▶ 目的
 - ①女性のキャリアアップ
 - ②異業種交流
 - ③ネットワークづくり

2 計画の体系図



基本目標3 男女がともに働きやすい環境づくり

▼基本的な考え方

人口減少社会を迎え、老年人口は増加し、年少人口・生産年齢人口は減少するなど、わが国の社会構造は大きく変化しています。唐津市も例外ではなく、一人暮らし世帯や核家族世帯が増加し、一世帯あたりの世帯構成員が減少することで、家庭生活における家族ひとりあたりの負担は大きくなっていきます。(P.13参照)

共働き世帯が増加している一方で、家庭での掃除・食事の準備などの家事、育児や介護は、その多くを女性が担っており、働きながら家事・育児・介護をする女性にとって大きな負担となっています。

また、昇進や職場での研修の機会に男女差があるなど、女性の継続した就業やキャリアアップは、依然として男性と比較すると難しい状況にあります。このため、各個人の意識の向上だけでなく、男性中心型の労働慣行や長時間労働を前提とした職場風土を見直し、労働時間の短縮、柔軟な働き方や休暇制度など、就労環境の整備を推進します。

一方、農林水産業や、商工自営業に従事する人の就業状況は、仕事と家庭との区別が難しいことから、企業などで働く労働者とは別の視点で考える必要があります。

更に、以前より男性の家事や育児・介護への参加は増加傾向にありますが、女性の社会参加が進む中で、男女がともに仕事と家庭・地域生活を両立できるように、ワーク・ライフ・バランス※1の実現に向けて取り組めます。

▼施策の方向

- (1) 職場における男女共同参画と女性活躍の推進
- (2) 農林水産業、商工自営業における男女共同参画の推進
- (3) ワーク・ライフ・バランスの推進

※1 ワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいがいいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指します。

▼成果指標

指標名	現状値	目標値 (R6年度)	出典・根拠	計画体系
市内企業の管理職(課長職以上)に占める女性の割合	19.7% (H30年度)	25%	女性活躍推進に関する企業アンケート調査	3-1(1)
女性活躍推進の取組を進めている企業の割合	41.7% (H30年度)	50%	男女共同参画社会づくりのための企業アンケート調査	3-1(1)
女性農業委員数 (全19人)	2人 (H31年度)	7人	唐津市農業委員会	3-2(2)
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度(意味まで知っている又は聞いたことがある)	63.3% (H30年度)	100%	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査	3-1(3)

施策の方向 (1) 職場における男女共同参画と女性活躍の推進

▼現状と課題

法律や制度によって、女性の働く環境は徐々に整備されてきましたが、未だに昇進・昇給や賃金など、性別による格差があります。

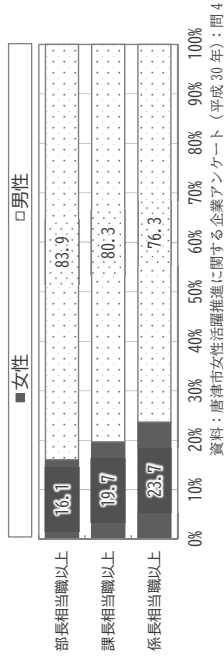
市内企業の係長相当職以上に占める女性の割合は、2割程度に留まっており、女性活躍推進に関する取組が進まない企業は、半数以上に上ります。共働き世帯が増える中、家事・育児・介護に考慮した配置や勤務時間の設定が求められています。

また、働くことを希望する女性の能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法では、労働者301人以上の事業所に一般事業主行動計画※1の策定を義務付けていますが、令和4年4月から計画策定等の義務が、常時雇用する労働者101人以上の事業所に拡大されます。

男女がともに働きやすい職場づくりのため、男性中心型の労働慣行の見直しや、女性の積極的登用など、経営者・管理職の意識改革に取り組めます。

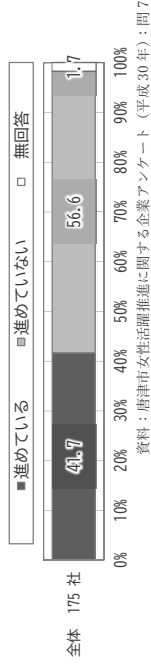
更に、令和元年6月に労働施策総合推進法が改正され、職場でのパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となり、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化されました。唐津市では、ハラスメントに関する相談窓口の設置や、社内規定でハラスメント防止措置等に取り組んでいる企業もありますが、一方で、取組を進めることができている企業は少なくありません。誰もが快適に働ける職場環境づくりのために、ハラスメント行為防止の啓発などに取り組めます。

【唐津市内企業における係長相当職以上に占める女性の割合】

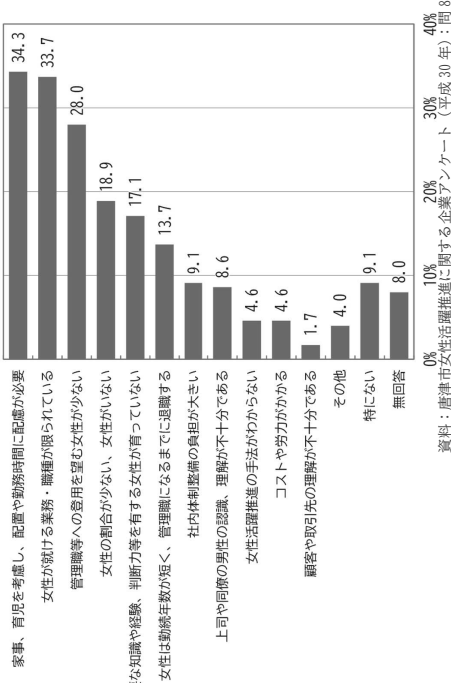


※1 女性活躍推進法第8条に基づき事業主が定める計画で、自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析を踏まえて、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだものです。労働者への周知、外部への公表、都道府県労働局への届出のほか、自社の女性の活躍に関する情報公表などが義務付けられています。

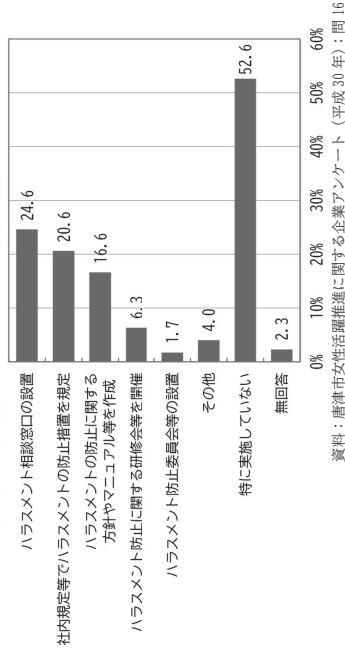
【女性活躍推進の取組状況】



【女性活躍推進への課題】



【企業における各種ハラスメント対策の実施内容】



▼具体的な施策

主な取組	内容	担当課
<p>施策①男性中心型労働慣行等の見直しと女性の登用促進</p> <p>広報・啓発活動の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法、パートタイム労働法などの広報を行う。 ・女性の結婚・出産などを理由とする不利な扱いなど、差別的慣行の撤廃を推進する。 ・男女を問わない育児・介護休業制度などの普及や休暇を取りやすい職場環境づくりの啓発を行う。 ・経営者や管理職の意識改革に向けた啓発や情報提供を行う。 ・女性の管理職登用や従業員の子育て・介護支援などの先進的な取組事例を市ホームページで発信する。 	<p>商工振興課</p> <p>男女参画・女性活躍推進課</p> <p>男女参画・女性活躍推進課</p>
<p>企業の取組促進に向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に関する情報提供を行う。 	<p>商工振興課</p> <p>男女参画・女性活躍推進課</p>
<p>施策②ハラスメント防止対策の推進</p>		
<p>ハラスメント防止対策の啓発・情報提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場での各種ハラスメント防止対策の啓発や情報提供を行う。 	<p>商工振興課</p> <p>男女参画・女性活躍推進課</p>
<p>企業への人権教育啓発の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業における身近な人権問題である「セクハラ」、「バウハラ」、「女性」、「高齢者」、「LGBTs」、「同一問題」そのほかの人権問題について、正しい理解と認識を得るために研修会などを開催する。 	<p>人権・同和対策課</p> <p>生涯学習文化財課</p>

▼活動指標

指標名	現状値	目標値 (R6年度)
市内事業所の「女性の活躍推進佐賀県会議※1」会員登録数	28 事業所 (H30年度)	43 事業所

※1 女性の活躍推進佐賀県会議とは、佐賀県内経済団体が中心となり、女性の活躍による地域経済の活性化を推進するために設置されたものです。佐賀県も経済団体等と連携し、推進しています。

(参考2)

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

【現状等】 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 ・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

(1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

○ 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

○ 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

○ 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を

- 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
- に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表

※行動計画の数値目標の設定についても同様に対応（省令）

※公務部門についても同様

○ 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

情報公表項目
<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の実績 ・ 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 ・ 一月当たりの労働者の平均残業時間 ・ 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 ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

(3) 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）の創設

○ インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし認定」を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

(4) 対象拡大に関する配慮等

○ 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（令和4年4月1日）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

※ 改正法の施行は、令和2年6月1日（ただし、中小企業への義務拡大に関する事項：令和4年4月1日）

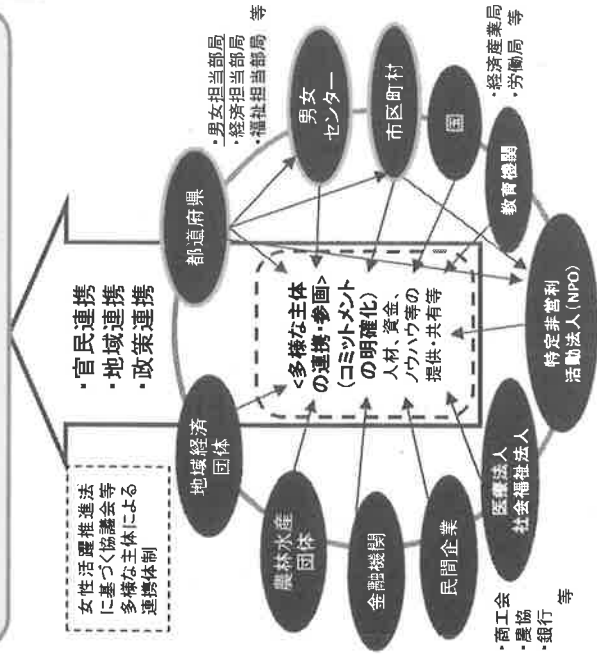


地域女性活躍推進交付金

(令和2年度予算1.5億円、2年度第3次補正予算1.5億円+追加措置13.5億円、3年度予算1.5億円)

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」(新型コロナウイルスの感染拡大による望まない孤独・孤立で不安を抱える女性や解雇等に直面する女性をはじめ様々な困難・課題を抱える女性に対する支援、ポストコロナを見据えた女性デジタル人材の育成、女性の登用拡大等)



【交付対象】

地方公共団体

【補助率】

- ①活躍推進型、②寄り添い支援型：1/2
- ③つながりサポート型：3/4

【交付上限】

各区分ごと
 都道府県 800万円(注)
 政令指定都市 500万円
 市区町村 250万円
 ただし、③は一律1125万円

(注)推計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

① 活躍推進型

女性デジタル人材や管理職・役員の育成など女性の参画拡大を推進
 デジタル分野のスキル向上、女性管理職・役員育成セミナー、起業支援、
 就労や正規雇用化に向けたセミナー・研修、トップの意識改革、
 一般事業者行動計画策定の後押し

② 寄り添い支援型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就
 労までつなげていく支援

多様な課題・困難に対する寄り添った相談支援、自立支援や就業支援への連携
 女性に特化した自立支援・意識向上プログラム

③ つながりサポート型 ※追加措置部分

孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復するこ
 とができるよう、NPO等の知見を活用(総事業に占める委託の割合が3/4以上)
 したきめ細かい支援

NPOによるアウトリーチ型の相談、居場所の提供、女性用品の提供
 NPOスタッフ、男女共同参画推進員、民生委員等、相談や支援を行う人材の養成 等

地方公共団体
 (関係団体と
 連携)

申請
 交付

内閣府

情報提供

他の地域の

- ・ 地方公共団体
- ・ 地域経済団体 等

＜女性活躍推進事業の内容＞

※事業を効果的かつ効率的に進めるため、人材育成や計画策定支援に通じた民間企業への業務委託により進める。

1 女性活躍推進セミナー開催

- 実施予定時期：令和3年9月の平日・昼間
- 実施回数：1回
- 参加費：無料
- 概要：セミナー2時間程度（質疑応答含む。）

セミナー後に1時間程度個別相談

（1社あたり15分以内、4社まで。事前申込制）

- 受講対象者：唐津市内企業・団体の経営者、管理職など30人程度
- 内容：唐津市内の企業・団体の経営者及び管理職に対し、企業経営において女性活躍推進に取り組む意義や効果などを学ぶ機会とする。
 - ・中小企業が多い地方都市である唐津市の特性を踏まえて、受講者自身が自社に置き換えて考えることができるような内容にする。
- 講師は、自身が経営者又は経営者の経験があり、女性活躍推進分野での実務経験が豊富な人を想定。
- 唐津市内の会場で集合型での実施を主体とし、オンラインでの受講も可能な形で開催する。

2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定支援

(1) 集合型セミナー

- 実施予定時期：令和3年10月の平日・昼間
- 実施回数：1回
- 参加費：無料
- 時間：2時間程度（質疑応答含む。）
- 受講対象者：唐津市内企業の人事担当者30人程度

- 内容：一般事業主行動計画の策定や課題分析への取り組み方やポイントの解説等。
- 講師：一般事業主行動計画策定に通じた専門家を想定。
- 実施方法：唐津市内の会場で、集合型での実施とする。

(2) 個別企業支援

- 実施予定時期：令和3年10月～令和4年3月
- 実施回数：企業の女性活躍推進に関する専門家の派遣 全15回
1社あたり3回まで、5社の支援を想定
派遣回数は15回を必須とし、1社あたりの回数が3回未満の場合、支援企業数を調整する。
- 利用料金：無料
- 時間：派遣1回あたり最大3時間
- 内容：一般事業主行動計画策定に関する専門家を唐津市内の企業に派遣し、計画策定（各社の現状と課題の分析、数値目標の設定、目標達成に向けた取組の検討など計画案の作成支援）、計画内容の社内への周知、女性活躍推進に関する情報公表等の支援を行う。
派遣による支援のほか、電子メール等での質問対応も支援に含む。
- 実施方法：唐津市が支援を希望する企業を募集し、決定する。
(応募が予定数を超過した場合、唐津市が抽選を行う。)

3 女性社員のキャリアアップセミナー開催

- 実施予定時期：令和4年1月～3月の平日・昼間
- 実施回数：4回（原則、4回通しでの参加とする。）
- 概要：セミナー（座学+グループワーク）1回あたり3時間程度（質疑応答含む。）
- 受講対象者：唐津市内企業・団体の女性職員10人程度
- 内容：唐津市内の企業や団体に勤務する女性職員を対象に、管理職への意欲を持てるように、管理職とはどういうものかを知り、そのために

必要なスキルを考えるとともに、自身のキャリアデザインにつながるようなセミナーを開催し、女性管理職の育成を行う。

また、唐津市内の企業・団体間の異業種交流や女性職員同士のネットワークづくりにもつながる内容とする。

・地方都市である唐津市の特性を踏まえて、受講者が自社や自分自身に置き換えて考えることができるような内容にする。

- 講師は、女性社員の人材育成において実務経験豊富な人を想定。
- 実施方法：唐津市内の会場で、集合型での実施とする。
- 唐津市内の会場で集合型での実施とする。

＜企業における女性活躍やワーク・ライフ・バランスの取組を推進する方法として、取組を推進する企業に対して自治体等が付与しているインセンティブ（特典）の一例＞

※インセンティブ付与の要件はそれぞれ異なるが、女性活躍推進に関する取組を実践していることが重要（一般事業主計画を策定しただけでの認定ではない。）

岩手県

- ・ 県ホームページでの企業紹介
- ・ 職業安定所の求人登録票への表示
- ・ 総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価項目への追加

栃木県

- ・ 県制度融資の利用
- ・ 県の就活アプリでの企業紹介
- ・ 県信用保証協会の保証料優遇制度
- ・ 県建設工事入札参加資格の技術評価点加点

青森県弘前市

- ・ 金融機関の融資制度の金利引き下げ
- ・ 総合評価落札方式による入札で義医術評価点として加点
- ・ 女性活躍に関する研修等の案内

佐賀県

- ・ 女性の活躍推進佐賀県会議（事務局：佐賀県）ホームページでの企業名紹介
- ・ 県建設業者施行能力等級評定における加点

佐賀県佐賀市

- ・ 市ホームページでの企業紹介
- ・ 市のポスター、チラシで企業紹介
- ・ 市広報誌での企業紹介
- ・ 研修会等の案内
- ・ 従業員向け特典（佐賀東信用組合のローン金利引き下げ）

事業成果の活用について

<活用案>

- ①女性活躍推進セミナー、女性社員のキャリアアップセミナーの開催結果を市ホームページで報告
- ②一般事業主行動計画策定支援の策定経過を市ホームページで報告
- ③女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関する取組を推進する企業を、市報等で紹介（参考：伊万里市報）

（伊万里市報抜粋：1社あたり市報1ページの2/3程度掲載）

— はがらかページ —

広げよう『ワーク・ライフ・バランス』

●聯合先 男女協働推進課男女協働推進係 ☎21151

市は、事業所や市民の皆さんと協働で、仕事と、子育て・介護や地域活動などの生活を両立させる『ワーク・ライフ・バランス』を推進しています。このコーナーでは、市内の事業所が取り組んでいる働きやすい職場づくりを紹介しします。

伊万里市農業協同組合

～地域に根ざした“人づくり”を～

代表者：代表理事組合長 岩永 康則
事業内容：営農・購買・共済など
所在地：立花町
従業員数：342人（男性200人、女性142人）

会社の取組

- 女性が活躍できる職場づくり
育児・介護休業規程の制定や、女性の管理職費用など、女性が活躍できる職場づくりに努めています。
- 地域活動に積極的に参加できるような職場風土
職員の多くが消防団に所属。消防団協力事業所として火災発生時に職員が出動できる体制を整えています。
- スポーツを通じた健康増進と職員間の交流促進
スポーツ大会を年に1度開催。健康増進とともに、世代を超えて交流できる場となっています。



組合長からひと言

職場以外でも、地域の行事などに積極的に参加し、人と人、心と心のつながりを大切にしています。今後も地域に根ざし、地域の活性化に貢献できるよう努めます。


 岩永 康則 組合長

社員の声 Worker's Voice

- ★消防団に所属し、勤務中でも火災が発生した時は出動します。上司の理解があり、出動した時は私の仕事をカバーしてくれて心強いです。(30代男性)
- ★育児休業からの復帰時は、子どものことや仕事への不安がありましたが、先輩や同僚の理解や配慮があり、スムーズに復帰できました。(30代女性)

— はがらかページ —

広げよう『ワーク・ライフ・バランス』

●聯合先 男女協働推進課男女協働推進係 ☎21151

市は、事業所や市民の皆さんと協働で、仕事と、子育て・介護や地域活動などの生活を両立させる『ワーク・ライフ・バランス』を推進しています。このコーナーでは、市内の事業所が取り組んでいる働きやすい職場づくりを紹介しします。

伊万里信用金庫

～『あなたの街のパートナー』であるための人材育成～

代表者：理事長 中山 武重（なかやま たけし）
事業内容：信用金庫業
所在地：伊万里町
従業員数：101名（男性58名、女性43名）

会社の取組

- 仕事とプライベートのメリハリでどちらも充実
早帰りの日（月2回）、早帰りの遅帰（年2回）を設け、定時退社を推進。また、社内運動クラブの活動を奨励し、職員の心身リフレッシュにつなげています。
- 女性会が発足し、職員自身が働きやすい職場を模索
会の発案で習字教室をスタート。費用の一部を会社が負担し、職員の自己研鑽を支援しています。
- 働きやすい職場づくりのための休業・休職制度の充実
育児・介護休業や半日休取制度を整えています。



理事長からひと言

地域金融機関として、活力のある職場環境づくりに努め、信用・信頼・信任される人材育成に取り組んでいます。若い職員との『夕食会』を開催し、情報を交換してコミュニケーションを深めています。


 中山 武重 理事長

社員の声 Worker's Voice

★地域の方々や職員同士など、人と人との関わりを大切にしています。育児をしながら働いているので、子どもの病気など、急に休まなければならないときがありますが、先輩や同僚に理解してもらい、仕事と育児の両立をサポートしてもらっています。

(20代女性)

広げよう『ワーク・ライフ・バランス』

●問合せ 企画政策課男女協働推進係 ☎2115

市は、事業所や市民の皆さんと協働で、仕事と、子育て・介護や地域活動などの生活を両立させる『ワーク・ライフ・バランス』を推進しています。このコーナーでは、市内の事業所が取り組んでいる働きやすい職場づくりを紹介します。

株式会社 伊万里鉄工所

ものづくりは、ひとづくり 一高手と女性が安心して活躍できる職場づくり

代表者 代表取締役社長 松井 茂樹
事業内容 一般機械器具製造業
所在地 二里町
従業員数 83人 (男性 77人、女性 6人)



↑スポーツ交流会では世代を超えた交流が深まり、仕事での連携強化につながっています

会社の取組

- 育児休業取得を促進し、男性も女性も取得
子育て中の社員が仕事と家庭を両立できるよう、育児休業取得を促進。近年2人の男性社員が取得しました。
- 若い社員の『やる気』と『能力』を引き出す
技術や知識が必要な仕事を積極的に若い社員に任せ、責任感とやる気を高める技術向上につなげています。
- “ダンバ男子”と“ダンバ女子”の活躍をサポート
男性が多い職場ですが女性プログラマーも活躍中。異格取得のための費用負担などで支援しています。

代表取締役社長からひと言

『全員チャレンジをもっとよくしよう』をモットーにしています。社員が、仕事のONとOFFの切り替えがうまくでき、安心して長く働き続けられるような職場づくりなど、働き方改革の強化に努めています。



松井 茂樹 代表取締役社長

社員の声 Worker's Voice

- ★仕事と育児の両立は大変ですが、社員間の理解と休暇制度があります。特に1時間単位で取得できる休暇は、子どもの急病時に利用できるのが助かります。(30代女性)
- ★資格取得には器具技術士が支給され、生活にゆとりができます。自身のスキルアップと生活のために、やる気が高まります。(30代男性)

広げよう『ワーク・ライフ・バランス』

●問合せ 男女協働推進課男女協働推進係 ☎2115

市は、事業所や市民の皆さんと協働で、仕事と、子育て・介護や地域活動などの生活を両立させる『ワーク・ライフ・バランス』を推進しています。このコーナーでは、市内の事業所が取り組んでいる働きやすい職場づくりを紹介します。

黒木建設株式会社

一働き関係を築くことが、社員の活躍と職場の活性化につながる！

代表者 代表取締役社長 黒木 祐一郎
事業内容 総合建設業
所在地 松島町
従業員数 101名 (男性 85名、女性 16名)



↑安全対策の徹底が、社員間の信頼関係構築につながっています

会社の取組

- 週1回『ノー残業デー』を実施
毎月第1日を『ノー残業デー』とし、社員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。
- 『リフレッシュ休暇制度』を導入
社員の健康増進と家庭生活の充実のために、有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を促進しています。
- 会社が丸となった継続的な地域貢献活動
市社会福祉協議会と協定を結び、福祉イベントの企画運営や寄付支援、市民図書館の清掃をしています。

社員の声 Worker's Voice

- ★連休とリフレッシュ休暇を組み合わせて、長期休暇を取得し、家族とゆっくり過ごしました。家族も喜んでいました。(40代男性)
- ★車庫が完備し練習場も整備され、試合で活躍するという目標ができました。団結力が高まり、仕事のモチベーションも上がっています。(20代男性)

社長からひと言

仕事の成果もやりがいも充実する働き関係を築くことが大切です。職場の活性化のために働きやすい環境づくりに努めています。また、建設業の次世代を担う女性技術者や若手技術者の育成に力を注いでいます。



黒木 祐一郎 社長

広げよう『ワーク・ライフ・バランス』

●問合せ 企画政策課男女協働推進係 ☎2115

市は、事業所や市民の皆さんと協働で、仕事と、子育て・介護や地域活動などの生活を両立させる『ワーク・ライフ・バランス』を推進しています。このコーナーでは、市内の事業所が取り組んでいる働きやすい職場づくりを紹介します。

小島食品工業 株式会社

～食品製造販売を通して、社会貢献する～

代表者 代表取締役 小島 清朗
事業内容 製造業
所在地 黒川町
従業員数 90人 (男性 20人、女性 70人)



↑社員旅行の様子

会社の取組

- 長く働ける職場作り
事前退出をすれば、自由に休暇の取得ができます。
- 社員とアリングの実施
新人や所長などのヒアリングを実施し、社員の要望や悩み、問題点を聞き出し、早急にフォローを行っています。
- 社内コミュニケーションの促進
社員旅行・レクリエーション・懇親会を行い、社内のコミュニケーションの促進を図っています。また、社内報を発行し、会社や社員の話題提供を行っています。

社員の声 Worker's Voice

- ★入社2年目ですが、10代から60代まで幅広い年齢層の女性が働いているのが印象的です。家族の病気や家の用事などで急に休み場合も、上司や周りの理解があり、有給休暇を取りやすく、『お互い様』の思いやりを感じられる雰囲気です。繁忙期を除いては時に仕事を終わることができると助かります。(30代女性)

小島 清朗 代表取締役からひと言

社員満足度の高い企業を目指して、社員の皆さんの声を聞き上げ、楽しく、やりがいのある職場づくりを目指しています。

