

令和元年度 うべ女性活躍応援ネットワーク「第1回会議」 会議次第

〔日時〕 令和元年6月3日(月) 10:00～11:30

〔場所〕 宇部市役所 2階 第1会議室

◆開会挨拶 (市民環境部理事)

◆新委員紹介

◆議題 (会長進行)

(1)「第1回ふるさと元気懇談会」の開催報告について

(2)事業者向け支援事業の募集について

(3)女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画(宇部市版)」について

(4)先進地視察の実施について

(5)その他(意見交換等)

うべ女性活躍応援ネットワーク 委員名簿

(任期：平成30(2018)年2月19日～令和2(2020)年2月18日)

No.	区分	氏名	機関名等	所属・役職等	備考
1	企業等	折原 正寛	宇部興産機械<株>	総務部・人事グループリーダー	
2		淵上 洋子	<株>宇部情報システム	コンサルタント	
3		藤井 恵子	<株>エイム	取締役	会長
4		岩本 恭子	<株>ダスキン山口	代表取締役社長	
5		佐野 薫	中国警備保障<株>	代表取締役	
6		宗田 静子	望月商事<株>	代表取締役	
7		内海 美樹	女性起業家	<一社>自分らしさを磨くセルフブランディングセンター・代表	
8	経済団体	齋藤 美穂	宇部商工会議所	係長	
9		河野 幸恵	宇部商工会議所 女性会	理事	
10		楯田 勝宏	宇部商工会議所 青年部	会長	H31年4月～
11		西村 崇	<一社>宇部青年会議所	教育開発委員会・委員長	
12		今田 千恵美	山口県南中小企業経営者協会	<同>優悠・代表	
13	金融機関	山村 麻弥	<株>西京銀行 宇部支店	恩田支店長	
14		地主 忍	西中国信用金庫 宇部支店	係長	R1年6月～
15		平中 朝子	<株>山口銀行 宇部支店	課長代理	
16	大学	三間地 早智子	宇部フロンティア大学	事務部長	
17	行政	谷口 健吾	宇部公共職業安定所	次長	H31年4月～
18		藤崎 昌治	宇部市	市民環境部長	
19		三戸 敏彰	宇部市	商工水産部長	

(機関名等・50音順)

【オブザーバー】

1		前村 貴美子	宇部市男女共同参画推進審議会 会長		
2		林 慎一郎	<株>日本政策金融公庫 下関支店 支店長		R1年6月～

令和元年度第1回「ふるさと元気懇談会」 会議録（抜粋）

テーマ 共に創る魅力・にぎわいあふれるまち
「女性の活躍促進」について

【日 時】 令和元年5月17日（金） 18時25分～20時13分

【場 所】 市役所4階委員会室

【出席者】 ○久保田市長

○株式会社エイム総務ソリューショングループ 課長	藤井 茉莉
○宇部女性リーダー1期生 ファイナンシャルプランナー	久保田 洋子
○宇部女性リーダー2期生 Salon de Leaf 合同会社代表	村田 久美子
○合同会社いまむら居宅介護支援事業所 代表	野村 絹枝
○ペットハウスほーりー オーナートリマー	林 優衣
○量り売り専門店F代表	藤本 美砂子
○市民環境部 部長	
○総合戦略局 理事	
○防災危機管理監	

意見交換

女性の活躍に関して日頃意識していること、職場での立場や環境が変わったことを契機に意識が変わったことについて

- ・システム開発の会社で、平成30年4月に企業内保育所を設置。
- ・仕事もしながら、自分達のやりたいことや子育てもするライフステージを進められる会社になりたい。
- ・勉強を続けられたのは家族のおかげ。これからもチャレンジしていく。
- ・2016年9月に創業。前職の企業では、家庭と仕事の両立は難しかった。
- ・起業で、女性らしく家庭と仕事が両立できることをパイオニアとして伝えていきたい。
- ・家庭では家事、子育てを分担している。夫婦が協力すれば、女性は女性らしく働けると思っている。

女性が働きやすい環境を整えるために

- ・自身の経験から採用試験で男女差別しないようにしている。
- ・女性が肩身の狭い思いをしないように、学校行事、子供の看護などで男女関係なく休める環境づくりを心掛けている。

- ・学校の行事などで休みたい時はきちんと伝えないといけない。休まないで仕事をする女性が結構いた。自分の意思で伝えてもいいのではないかと感じた。
- ・女性が働きやすいということは、男性の育児参加が高くないと難しい。実は男性もしたいけど、会社の見えない糸に縛られて参加できないという苦しい思いをしている人もいる。そこがうまく回っていけばいいのでは。
- ・良好な人間関係を意識する。従業員とも、お互いに働きやすくするにはどうしたらよいかを模索している。コミュニケーションを取ることを心掛けている。

男性の意識変革について

- ・子どもが生まれた若い男性社員が会社から帰らない際、取締役が業務命令のように育児の大変さを伝えて帰宅を促している。
- ・常に感じている。同じように仕事をしていて、子育てに関しては女性だけがきつい思いをすると職場でも話していた。大変な時は夫にも手伝ってもらうのが自分のやり方。

女性の活躍促進について必要なこと

- ・会社が休みの時は、保健師として企業でメタボの保健指導している。資格は裏切らない。女性が何か始める時に、資格は客観的にみて自分を評価してくれる。資格をとりやすい環境があればいい。
- ・人材育成が大事。資金調達、資格取得も。

市長総括

- ・社会の変化を感じる。女性の活躍促進を、大きな社会全体で変えていくということが、いかに大切であるかを改めて思った。
- ・女性の活躍促進とSDGs。私の責任はこのまちをSDGsのゴールに、できるだけ早く、誰一人取り残されない、そういう社会を作っていくことである。SDGsは世界の目標でもあり、宇部市の地域の目標でもあり、それが一つになって繋がっていく。
- ・女性活躍ということは、全員にとって、障害の有無や国籍、年齢に関係なく、すべてを超える優しさ溢れる社会につながると思う。

令和元年度 事業者向け支援事業のご案内

女性にやさしい職場づくり をサポートします！

◆女性活躍推進企業認証制度

～事業所のイメージアップを応援～

◆女性職場環境改善助成金

～女性のための環境整備を応援～

◆社会保険労務士派遣

～専門家が課題の解決を応援～

(※詳細は、それぞれの募集要項をご覧ください。)



【申込み・問合せ先】 宇部市 市民環境部 人権・男女共同参画推進課

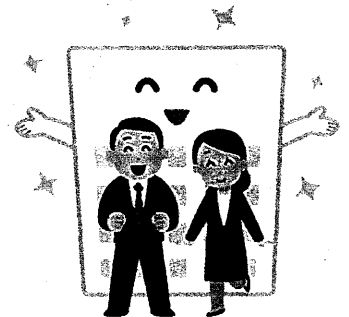
〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号 (宇部市役所2階) TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016

令和元年度 募集要項

女性活躍推進企業認証制度


趣 旨	男女共同参画の推進に向け、女性が意欲をもって活躍することのできる環境づくりに積極的に取り組む事業者を認証し、その活動を支援します。
対 象	市内で事業活動を行う企業、法人又は団体 (※国及び地方公共団体を除く。)
認証要件	以下の項目のうち、 <u>3つ以上</u> の取組を行っていること。 (1) 各種研修会及び資格取得のための休暇制度の導入並びに経費助成 (2) 女性管理職の積極的な登用 (3) メンタルヘルス相談窓口の設置又は健康面への配慮の充実 (4) 各種ハラスメントの防止対策の充実 (5) 職場環境の改善について意見交換できる体制の整備 (6) 男性への育児休暇取得の促進 (7) 育児又は介護により退職した者の積極的な再雇用 (8) 短時間勤務、フレックスタイム又は個人の状況に応じた就業制度の導入 (9) その他、女性の活躍推進に向けた取組
認証期間	認証日から3年後の年度末(3月31日)まで (※辞退の届け出がなければ自動更新。)
支援内容	市では認証企業へ「認証書」を交付し、以下のとおり支援に努めます。 (1) 市のホームページや各種広報媒体を活用した、事業者名や取組内容の広報 (※広告の無料掲載等を含む。) (2) 金融機関との連携による低金利融資の実施 (3) 市発注事業の入札(見積)に係る評価、参加機会への配慮 (4) ハローワーク宇部(マザーズコーナー)への情報提供 (5) 「女性職場環境改善助成金」に係る申請資格の付与 (※従業員数300人以下の事業者に限る。) (6) その他、女性の活躍推進に関する各種情報の提供
申請方法	(1) 申請期限 令和2年3月31日まで (2) 提出書類 ①認証申請書(様式第1号) ②認証申請用チェックシート(別記様式1) (3) 提出方法 郵送又は持参
申込み 及び 問合せ先	宇部市 人権・男女共同参画推進課 〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号(宇部市役所2階) TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016

※様式は、宇部市ホームページ(募集情報)からダウンロードできます。



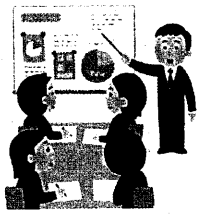
令和元年度 募集要項

女性職場環境改善助成金

趣 旨	女性の活躍推進を図ることを目的として、女性のための職場環境の改善に向けて積極的に取り組む事業者に助成金を交付します。																																														
対 象	「宇部市女性活躍推進企業」の認証を受けている、従業員数300人以下の事業者																																														
取組要件	<p>以下の項目のうち、いずれかの取組を行うこと。</p> <p>(1) 新しい空間や機能を創出するための環境整備 (2) 女性管理職の積極的な登用 (3) 労務担当者又は従業員に対する研修、周知及び啓発 (4) 外部専門家によるコンサルティングの導入 (5) 男性への育児休暇取得の促進 (6) 育児又は介護により退職した者の積極的な再雇用 (7) 就業規則又は労使協定の見直し (8) <u>テレワークの導入等による継続就業の支援(3か月以上)</u> (9) その他、女性のための職場環境改善に向けた取組</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <p>女性の継続就業支援 の取組部分(要件8)を大幅に拡充しました！ぜひ、ご活用ください。</p> </div> 																																														
助成金額 及び 対象経費	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">区 分</th> <th style="text-align: center;">助成率</th> <th style="text-align: center;">上限額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">取組要件(8)</td> <td>育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係る経費 育児休業中の従業員に対する研修等に係る経費</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">50万円</td> </tr> <tr> <td>テレワークの導入に係る経費</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">25万円</td> </tr> <tr> <td>上記以外</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">10万円</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">区 分</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">内 容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人件費</td> <td colspan="2">育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係るものに限る</td> </tr> <tr> <td>報償費</td> <td colspan="2">外部専門家(社会保険労務士又は経営コンサルタント等)への相談料、研修会等の講師謝礼等</td> </tr> <tr> <td>旅 費</td> <td colspan="2">研修会等の講師旅費、資格取得に係る旅費等</td> </tr> <tr> <td>消耗品費</td> <td colspan="2">資格取得に係る教材費等</td> </tr> <tr> <td>印刷製本費</td> <td colspan="2">各種制度周知パンフレット又は研修用教材等の印刷費等</td> </tr> <tr> <td>役務費</td> <td colspan="2">資格取得に係る手数料等</td> </tr> <tr> <td>使用料及び賃借料</td> <td colspan="2">研修会等に係る会場使用料等</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">備品購入費</td> <td>テレワークの導入に係るもの</td> <td>パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類(※リースの場合は、初年度分のみ。)</td> </tr> <tr> <td>上記以外</td> <td>温水洗浄便座、更衣用ロッカー等(※パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類は除く。)</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td colspan="2">その他、適当と認められる経費</td> </tr> </tbody> </table>	区 分		助成率	上限額	取組要件(8)	育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係る経費 育児休業中の従業員に対する研修等に係る経費	50%	50万円	テレワークの導入に係る経費	80%	25万円	上記以外	80%	10万円	区 分	内 容		人件費	育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係るものに限る		報償費	外部専門家(社会保険労務士又は経営コンサルタント等)への相談料、研修会等の講師謝礼等		旅 費	研修会等の講師旅費、資格取得に係る旅費等		消耗品費	資格取得に係る教材費等		印刷製本費	各種制度周知パンフレット又は研修用教材等の印刷費等		役務費	資格取得に係る手数料等		使用料及び賃借料	研修会等に係る会場使用料等		備品購入費	テレワークの導入に係るもの	パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類(※リースの場合は、初年度分のみ。)	上記以外	温水洗浄便座、更衣用ロッカー等(※パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類は除く。)	その他	その他、適当と認められる経費	
区 分		助成率	上限額																																												
取組要件(8)	育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係る経費 育児休業中の従業員に対する研修等に係る経費	50%	50万円																																												
	テレワークの導入に係る経費	80%	25万円																																												
	上記以外	80%	10万円																																												
区 分	内 容																																														
人件費	育児休業等を理由とした代替要員の雇用に係るものに限る																																														
報償費	外部専門家(社会保険労務士又は経営コンサルタント等)への相談料、研修会等の講師謝礼等																																														
旅 費	研修会等の講師旅費、資格取得に係る旅費等																																														
消耗品費	資格取得に係る教材費等																																														
印刷製本費	各種制度周知パンフレット又は研修用教材等の印刷費等																																														
役務費	資格取得に係る手数料等																																														
使用料及び賃借料	研修会等に係る会場使用料等																																														
備品購入費	テレワークの導入に係るもの	パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類(※リースの場合は、初年度分のみ。)																																													
	上記以外	温水洗浄便座、更衣用ロッカー等(※パソコン、タブレット、スマートフォン等の端末機器類は除く。)																																													
その他	その他、適当と認められる経費																																														
申請方法	<p>(1) 申請期限 令和2年3月24日まで(※取組は、3月31日までに完了のこと。)</p> <p>(2) 提出書類 ①交付申請書(様式第1号) ②実施計画書(別記様式1) ③収支予算書(別記様式2) ④その他(就業規則、定款、規約又は会則等)</p> <p>(3) 提出方法 郵送又は持参</p>																																														
申込み 及び 問合せ先	<p>宇部市 人権・男女共同参画推進課</p> <p>〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号(宇部市役所2階)</p> <p>TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016</p>																																														

※様式は、宇部市ホームページ(募集情報)からダウンロードできます。

令和元年度 募集要項
社会保険労務士派遣

趣 旨	市内の中小企業における女性の活躍を推進するため、希望する企業に社会保険労務士を派遣し、実態把握とともに、「一般事業主行動計画」の策定等を支援します。						
対 象	市内で事業活動を行う、従業員数101～300人の企業						
派遣委託先	山口県社会保険労務士会 (※宇部支部に所属する社会保険労務士の中から選定し、派遣します。 ただし、すでに専属の顧問契約等を交わしている社会保険労務士がいる場合は、別途協議のうえ、お断りする場合がありますので、あらかじめご了承ください。)						
支援内容	<p>主な支援内容は、以下のとおりです。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">項 目</th> <th style="text-align: center;">内 容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定支援</td> <td>自社の課題や必要な取組について確認するとともに、行動計画における目標や期間設定についてアドバイスを行い、自社の状況に合った計画策定への取組を支援します。</td> </tr> <tr> <td>その他、補助的な支援 (※上記と併せ、必要に応じて行うもの。)</td> <td> (1) 女性社員のキャリアアップへの支援 管理職となることを望む女性が少ないという課題を抱えている場合、なぜ望まないかという要因を特定し、改善を進めていくとともに、女性社員向けの研修を行い、意識改革に向けた取組を支援します。 (2) 休暇制度の見直し等の環境整備(就業規則など) さまざまな事情を抱えた多様な人材が活躍できる職場をめざして、休暇制度の見直しや、突然の休暇でも業務が滞りなく進むような働き方の見直しに向けた取組を支援します。 (3) その他 各企業が抱える課題に対する助言・指導等のコンサルティング </td> </tr> </tbody> </table> 	項 目	内 容	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定支援	自社の課題や必要な取組について確認するとともに、行動計画における目標や期間設定についてアドバイスを行い、自社の状況に合った計画策定への取組を支援します。	その他、補助的な支援 (※上記と併せ、必要に応じて行うもの。)	(1) 女性社員のキャリアアップへの支援 管理職となることを望む女性が少ないという課題を抱えている場合、なぜ望まないかという要因を特定し、改善を進めていくとともに、女性社員向けの研修を行い、意識改革に向けた取組を支援します。 (2) 休暇制度の見直し等の環境整備(就業規則など) さまざまな事情を抱えた多様な人材が活躍できる職場をめざして、休暇制度の見直しや、突然の休暇でも業務が滞りなく進むような働き方の見直しに向けた取組を支援します。 (3) その他 各企業が抱える課題に対する助言・指導等のコンサルティング
項 目	内 容						
女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定支援	自社の課題や必要な取組について確認するとともに、行動計画における目標や期間設定についてアドバイスを行い、自社の状況に合った計画策定への取組を支援します。						
その他、補助的な支援 (※上記と併せ、必要に応じて行うもの。)	(1) 女性社員のキャリアアップへの支援 管理職となることを望む女性が少ないという課題を抱えている場合、なぜ望まないかという要因を特定し、改善を進めていくとともに、女性社員向けの研修を行い、意識改革に向けた取組を支援します。 (2) 休暇制度の見直し等の環境整備(就業規則など) さまざまな事情を抱えた多様な人材が活躍できる職場をめざして、休暇制度の見直しや、突然の休暇でも業務が滞りなく進むような働き方の見直しに向けた取組を支援します。 (3) その他 各企業が抱える課題に対する助言・指導等のコンサルティング						
派遣回数等	原則として、1回につき2時間程度 × 5回分						
派遣期間	令和元年6月～令和2年1月(予定)						
派遣費用	無 料 (※市から山口県社会保険労務士会へ委託料として全額を支給します。)						
申請方法	(1) 申請期限 令和元年6月28日まで (2) 提出書類 ①派遣申請書(様式第1号) ②その他(就業規則、定款、規約又は会則等) (3) 提出方法 郵送又は持参						
申込み及び問合せ先	宇部市 人権・男女共同参画推進課 〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号(宇部市役所2階) TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016						

※様式は、宇部市ホームページ(募集情報)からダウンロードできます。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、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用と、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べきこと

基本方針等の策定

- 国は、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)は、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等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
 - ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
 - ▶ 女性の活躍に関する情報の公表
(省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の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 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こととする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」〈宇部市版〉

事業者名	
------	--

★は必須項目

【策定目的】

女性が出産前後も多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する。
女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

【計画期間】 ★

令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

【課題分析】

復職する女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難
採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い。
育休から復帰した時間制約のある女性が、元の業務や役割を果たしにくい部署や職種があり、出産後の能力発揮・キャリア形成が困難となっている。
管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようとする上司が少ない。

子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない
季節による繁閑差が大きく残業の多い時期があることや、フレックスタイムや在宅勤務制度の利用など柔軟な働き方を選択することが困難なため、(非正社員も含め)妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい。
近年、入社2、3年で離職する女性が増加している。
育児休業の利用しやすさに男女で大きな差があり、男性のワーク・ライフ・バランスが進まない。

【数値目標】 ★

管理職に占める女性割合を●%以上にする。
育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する。
●部で働く女性の配置割合を●%以上とする。
9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする。
(非正社員を含め)男女ともに育児休業取得率を●%以上とする。
在宅勤務の利用率を男女ともに対象となる層の●%以上とする。

【取組内容(及び実施時期)】 ★

女性社員の管理職登用に向けてキャリア形成支援を行う	
令和 年 月～	早期からのキャリア意識の醸成
令和 年 月～	キャリア形成支援研修会の実施
令和 年 月～	キャリア形成支援の外部研修(宇部市女性リーダー育成支援事業等)の活用
令和 年 月～	育児休業中社員のキャリア形成研修の実施
令和 年 月～	育児休業復帰社員の能力開発やキャリア形成支援研修の実施
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

多様で柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭の両立支援を行う	
令和 年 月～	在宅勤務(テレワーク)の導入
令和 年 月～	フレックスタイム制度の導入
令和 年 月～	短時間勤務制度の導入
令和 年 月～	時間単位による休暇制度の導入
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備する	
令和 年 月～	利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
令和 年 月～	休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置する
令和 年 月～	男性や非正社員の両立支援利用を推進する取組を行う
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

残業時間管理を徹底し、働き方改革を推進する	
令和 年 月～	各部署の残業時間数を把握し、部署ごとに残業削減のための取組を検討し、取組を推進
令和 年 月～	経営トップ会議で各部署の残業時間を公表・評価し、各部署へフィードバック
令和 年 月～	効果的な取組を参考に職場での残業削減マニュアルを作成
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	
令和 年 月～	人事評価制度における課題の洗い出し
令和 年 月～	評価制度の見直し・周知
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	
令和 年 月～	

先進地視察候補企業〈案〉

(「えるぼし」認証企業(3つ星)のうち、近隣地のもの)

地域		企業名	所在地
山口県	防府市	〈株〉丸久	山口県防府市 大字江泊1936
	山口市	〈生協〉コープやまぐち	山口県山口市 小郡上郷901-21
福岡県	北九州市	新日本熱学〈株〉	福岡県北九州市 戸畑区中原先の浜46-80
		〈社医〉北九州病院	福岡県北九州市 小倉北区室町3丁目1-2
		安川マニュファクチャリング〈株〉	福岡県北九州市 八幡西区八幡西区黒崎城石2-1
		〈医〉吉祥寺クリニック	福岡県北九州市 八幡西区椋枝2丁目10-15

株式会社丸久 女性活躍推進のための行動計画

女性従業員の社内での活躍を推進するために次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職が少ない。
- (2) 女性社員の比率が少ない。
- (3) 女性社員の配属が接客部門中心で、販売部門への配属者が少ない。

3. 内 容

目標1 計画期間内に少なくとも毎年2名以上の女性管理職を任命する。

事業年度	女性管理職	管理職比率
現状	5名	3.3%
平成33年度	15名以上	10%以上

- 対策
- ①平成29年3月末までに、6等級以上の女性社員を対象としたマネジメント研修を実施する。
 - ②平成28年度以降、毎年女性活躍推進大会を開催し、トップメッセージを伝え、同時に女性社員に対する人事制度の説明やキャリア教育を実施する。

目標2 女性の正社員比率を30%以上にする。

事業年度	女性正社員	女性比率
現状	151名	21%
平成33年度	240名以上	30%以上

- 対策
- ①新入社員の女性比率を毎年40%以上とする。
 - ②社員の残業削減に取り組み、女性が働きやすい職場環境をつくる。

目標3 女性の販売部門への配属を30%以上にする。

事業年度	販売部門従事者	販売部門比率
現状	32名	21%
平成33年度	72名以上	30%以上

- 対策
- ①新入社員に対する先輩女性販売部門従事者の事例発表を実施する。

「一般事業主行動計画」

女性活躍推進法の主旨に則り、女性職員が職業生活と家庭生活を両立させ、その能力を十分に発揮し、長く活躍できる環境作りを行うために、一般事業主行動計画を以下の通り策定する。

1 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間

2 当社の課題

- ・採用における女性割合や競争倍率は公正だが、結婚時での退職が多数見られ、結果として勤続年数、管理職への登用に男女差をきたしている。
- ・長時間労働となっている部署も多く、また、短時間勤務の選択等、柔軟な働き方が選択できない状況にあり、特に正規職員・管理職において、子育てしながら働く等、仕事と家庭を両立させる事が困難な職場環境といえ、その結果、女性の管理職への登用も進んでいない。
- ・女性職員に対するジョブローテーションやキャリア育成に向けた、長期的視野に立った計画、及び教育が求められる。

3. 定量的目標

- ・管理職に占める女性割合を4.8%（小売業の平均値）以上を目指す。
- ・管理職の長時間労働を是正する。
- ・全職員区分の月平均残業時間を40時間以内とする。

4. 取組内容

短時間勤務が選べる、雇用環境を整備する

- 平成28年4月～ 短時間労働を選べる人事制度を導入する（年度内）
- 平成29年4月～ 制度の運用を開始する。
所属長から制度を周知し、必要に応じて斡旋する。
- 平成30年4月～ 出産・育児等を理由とする退職者の再雇用制度を検討。
- 平成31年4月～ 出産・育児等を理由とする退職者の再雇用制度の導入。

長時間労働の職場風土を改善する

- 平成28年4月～ 各事業所の残業時間数を把握し、事業所ごとに残業削減のための取組みを検討する。
計画有給制度の拡充及び有給取得推進策の検討。
長時間労働・有給取得の状況を幹部会報告事項とする。
- 平成29年4月～ 残業削減のため各事業所における業務改善の取組みを推進する。計画有給制度の拡充を実施。
- 平成30年4月～ 業務分担・業務プロセスの見直し、業務オペレーションの見直し、配送の効率化、業務の多能工化、会議、資料作成の効率化を進める。
- 平成31年4月～ 効果的な取組みを共有化し残業管理マニュアルを作成する。

女性活躍推進法 及び 次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画について

家庭と仕事を両立しながら、能力を発揮し活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2 当社の課題

- ・ 女性社員の人材育成の機会が少なく、管理職に占める女性管理職の割合が小さい。
- ・ 育児休業や短時間勤務などの両立支援制度はあるが、現在利用者がおらず浸透していない。
- ・ 女性の採用者数が少ない。

3 目標と取組内容

目標 1：女性社員に対する人材育成・スキルアップを目的とした研修等の実施。

目標 2：管理職（課長級以上）に占める女性管理職の割合において、建設業平均 1.1%以上の水準を維持する。

平成 28 年 8 月～事務職同士の情報・意見交換の場とするため女性社員会議を開設する。

平成 28 年 8 月～女性社員の階層別研修への参加を促しキャリア形成に繋げる。

目標 3：男女を通じた家庭と仕事の両立支援のための制度見直し・利用促進。

平成 29 年 4 月～育児・介護と仕事の両立支援に向けた休暇制度の見直し。

平成 30 年 4 月～育児休業制度を対象者に向けて周知し、利用を促進する。

目標 4：女性社員の新規採用。

平成 28 年 4 月～女性社員を新たに配属できる部署を検討し、新規採用を行う。

平成 29 年 4 月～女性社員の採用割合を増やす方針や目標の設定。

目標 5：長時間労働是正への取り組み。

平成 28 年 11 月～個人の超過勤務状況の把握、幹部会議での報告の定着化

平成 29 年 4 月～ノー残業デーを設定し、周知徹底を図る。



女性

活躍推進法

に基づく行動計画

「女性活躍推進法」の制定に伴い、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定しました。

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日(5 年間)

2. 課題

看護・介護職以外の職種における管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標

女性の平均継続勤務年数を 10 年以上にする

将来的に女性管理職を増加させるために、
まずは、女性が育休復帰後も継続して働き続けられるような働き方・環境づくりに
重点的に取組み、勤続年数の増加を目指します。

4. 取組内容

今後の活動意向について広報活動を行い、
ヒアリングを基に課題を分析して取組みを行っていきます。



法人全体への広報活動

育児復帰支援

時間外労働の削減

有給休暇取得率 UP

離職の防止

人事評価、人事交流の
基準の見直し

キャリア研修の実施

女性活躍を推進するための行動計画

- ・ 期間：2019. 3. 1～2022. 2. 28（3年間）
- ・ 目標：正社員採用者に占める女性比率を毎年20%以上にする

(YEM 管)

2019. 3. 1

2019年度～2021年度

取組み内容	
意識改革	<ol style="list-style-type: none">1. 周知、啓蒙 ホームページに女性活躍を応援する主旨および実態を公開し、周知します。 実態の年度毎のデータ公開について<ul style="list-style-type: none">・採用した労働者(正社員)に占める女性の割合・男女の勤続年数の差異・男女別育児休業取得率・男女別年次有給休暇取得率(19年度～)2. QCサークル活動の推進 職場の問題をコミュニケーションをとりながらチームで改善し、明るい職場づくりを目指す
働きやすい職場環境へ	<ol style="list-style-type: none">1. 働き方改革 全従業員と管理者との対話集会を半期1回は実施する 定時外の削減を図る(ノー残業デイの実施他) 年次有給休暇の取得促進を計画的に推進する(一斉取得や計画取得)
女性の職域拡大	<ol style="list-style-type: none">1. 女性の採用者(社員)を増やす 15年 5%を 16年～ 毎年20%以上を目指す(労働局届出)2. 女性のリーダー(社員)を増やす 18年11名を 21年には16名以上(1.5倍以上)を目指す

平成 29 年 11 月 1 日

女性活躍推進法に基づく
医療法人吉祥寺クリニック 行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

平成 29 年 11 月 1 日～平成 34 年 10 月 31 日(5 年間)

2.当社の課題

女性の継続就業(平均勤続年数の男女格差是正)のために、時間外労働(特に当日指示される残業)が障害となっており、同時に、必要な時には確実に休暇が取れる勤務態勢づくりが求められている。

3.目標

平均勤続年数の男女格差是正に向け

- 従業員全員の残業時間を月平均 10 時間以内とする。
- 従業員全員の有給休暇の取得率を年間 70%以上とする。

4.取組課題

取組 1 帰りやすい職場風土づくり

- 平成 30 年 1 月～ ノー残業デーを設定し、計画期間中の実施率 90%以上を目指す。
- 平成 30 年 4 月～ サービス残業化させないためのヒアリング等のチェックと検証。
- 平成 30 年 6 月～ 残業が一定時間を超える場合の本人への通知と面談指導。
- 平成 30 年 12 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの検討。
- 平成 31 年 4 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの導入と移行。

取組 2 必要な時に休暇が取れる職場づくり

- 平成 30 年 4 月～ 属人的な業務体制の洗出し。
- 平成 30 年 9 月～ 複数担当制による業務のカバー体制の整備・構築。
- 平成 31 年 4 月～ 複数担当制を前提とした要員計画の見直し。
- 平成 32 年 4 月～ 人員配置の横断的な見直し。

取組 3 短時間勤務をはじめとしたフレキシブルな勤務態勢づくり

- 平成 31 年 4 月～ 短時間勤務等の現行制度の利用状況と課題についての整理。
- 平成 31 年 9 月～ フレキシブルな勤務諸制度の検討。
- 平成 32 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の試行(一部)実施。
- 平成 33 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の本格実施。



リーダーになる
自信と勇気を
あなたに

次世代を担う女性リーダーになるあなたを応援！

市が指定した各種研修会への参加費を一部助成します。

参加費
助成

(受講料など)
30,000円以内

旅費
助成

(交通費・宿泊費など)
市規程の金額

ビギナーコース (初心者向け)

▷ 県、他市、財団法人等が主催する研修会

キャリアコース (経験者向け)

▷ 国、他県、民間企業等が主催する研修会

対象者
市内在住・在勤
の社会人女性
(概ね、40代まで)

先着8人

※詳しくは裏面をご覧ください。

【申込み・問合せ先】 宇部市 市民環境部 人権・男女共同参画推進課

〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号 (宇部市役所2階) TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016

宇部市女性リーダー育成支援事業 ～第1次募集要項～

研修コース

●ビギナーコース（初心者向け）

①~~山口県ひとづくり財団「やまぐちイキイキ♥女性力UPセミナーⅠ」~~ ※終了しました。

~~[期日] 7月26日（金）～27日（土）、8月23日（金）＜3日間＞~~

~~[場所] 山口県セミナーパーク（山口市秋穂二島1062）~~

~~[受付] 5月30日（木）まで~~

②山口県ひとづくり財団「ジャンプアップ！若手リーダー育成セミナー」

[期日] 11月13日（水）～14日（木）＜2日間＞

[場所] 山口県セミナーパーク（山口市秋穂二島1062）

[受付] 9月27日（金）まで

●キャリアコース（経験者向け）

①山口県ひとづくり財団「やまぐちイキイキ☆女性力UPセミナーⅡ」

[期日] 9月27日（金）～28日（土）＜2日間＞

[場所] 山口県セミナーパーク（山口市秋穂二島1062）

[受付] 7月30日（火）まで

対象者

宇部市内に在住または在勤している社会人女性（※概ね、40代まで。）

定員

先着 8人

申込方法

電話・FAXのいずれかにより、氏名（フリガナ）・年齢・住所・連絡先・希望する研修について、以下の事務局までお知らせください。

【事務局】 宇部市 市民環境部 人権・男女共同参画推進課（宇部市役所2階）
TEL 34-8308 FAX 22-6016（担当：上野・林）

その他

- 参加できる研修は、1人につき、1回限りです。
（※最終的な参加の可否については、研修主催者が決定します。）
- 研修主催者の判断により、研修内容が変更（中止を含む。）する場合があります。

F A X 用 参 加 申 込 書

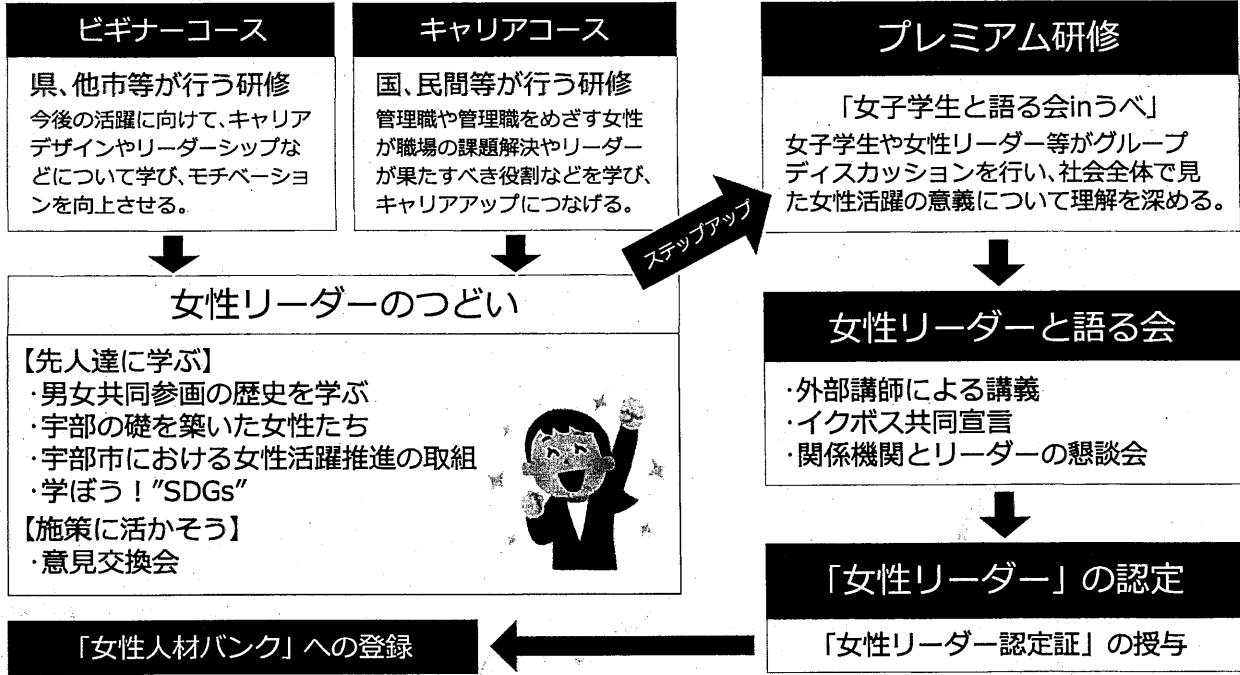
フリガナ		年齢	希望する研修（1つに○）
氏名		歳	ビギナー① キャリア① ビギナー②
住所	〒 - -		
連絡先			

※ご記入いただいた個人情報は、今回の事業以外には使用しません。

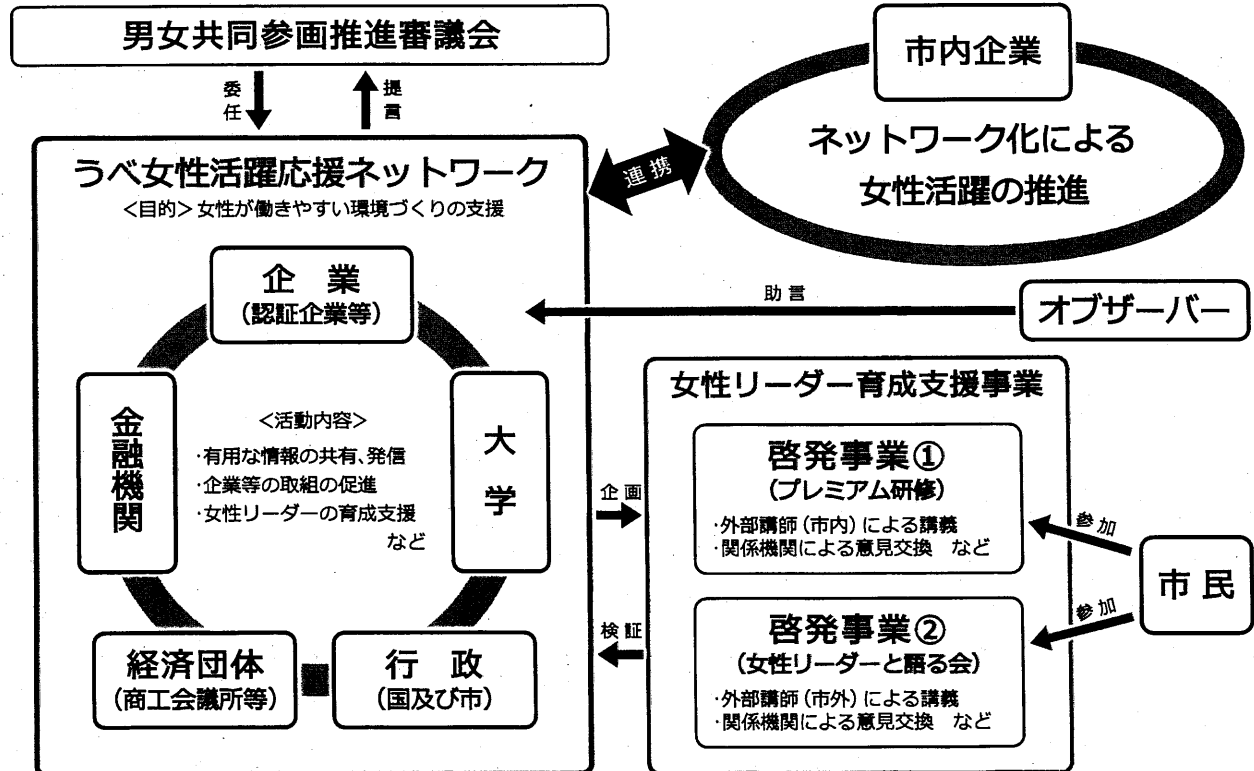
女性リーダー育成支援事業 (R元年)

めざす姿

職場だけでなく、社会をリードする女性リーダー



うべ女性活躍応援ネットワーク (H29～)



ジャンプアップ！若手リーダー育成セミナー 募集要項

(別紙)

研修内容・日程 (予定)

研修内容	日程
<p><1日目></p> <p>◆開講行事</p> <p>◆講義テーマ「若手リーダーの役割とキャリア形成」</p> <p>講師 (学) 産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主席研究員 総合研究所教授 今山 隆</p> <p>内容 ～講義・演習～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オリエンテーション ・キャリア形成について ・自己の持ち味の理解 ・若手リーダーの役割 <p>◆情報交換会</p>	<p>平成31年11月13日(水)</p> <p>9:30～17:00</p> <p>※情報交換会 18:00～20:00</p>
<p><2日目></p> <p>◆講義テーマ「リーダーシップとその実践について ～県内の若手リーダーに学ぶ～」</p> <p>講師 (学) 産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主席研究員 総合研究所教授 今山 隆</p> <p>内容 ～講義・演習～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・リーダーシップとコミュニケーション ・シンポジウム <p>「県内で活躍する若手リーダーに学ぶ」</p> <p>コーディネーター (学) 産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主席研究員 総合研究所教授 今山 隆</p> <p>実例発表者 県内で活躍する若手リーダー 男女各1名</p> <p>・まとめ</p> <p>◆閉講行事</p>	<p>平成31年11月14日(木)</p> <p>9:00～16:45</p>

1 目的

- (1) 「若手リーダー」のイメージを明確にするとともに、具体的な目標をもち、主体的に行動していくための基礎形成とモチベーションの向上を図る。
- (2) 様々な業種・職種を受講生相互のネットワークをつくり、組織の活性化やふるさと山口について共に考えることにより、「活かみなぎる山口県」の実現に資する。

2 対象及び人数

将来、中核人材として期待される、採用から概ね5年以上が経過した若手の会社員・公務員・教職員・団体職員等 30人

3 実施時期

平成31年11月13日(水)～14日(木) [1泊2日]

※研修内容等(予定)は別紙のとおりです。

4 会場

山口県セミナーパーク (山口市秋穂二島1062)

5 申込み

(1) 募集期間 平成31年8月1日(木)から9月30日(月)まで

(2) 別紙申込用紙により、郵送・FAX・メールのいずれかで、当財団へ申し込んでください。

(3) お申込みは先着順で、定員になり次第締め切ります。

(4) 同一の会社・団体・行政機関等からの参加は2名までとします。

6 経費

受講料、宿泊料は無料です。
(但し、セミナー期間中の食事代情報交換会等の経費は別途必要)

7 その他

- (1) 研修方法は、講義・演習・グループワーク等です。
- (2) 受講者は、全日程(2日間)受講が可能な方で、情報交換会への参加、セミナーパーク宿泊を原則とします。

【申込み・問合せ先】

(公財)山口県ひとつくり財団 県民学習部 生涯学習推進センター
〒754-0893 山口市秋穂二島1062
TEL: 083-987-1710 FAX: 083-987-1760
e-mail: yh-kengaku@hito21.jp

やまぐちイキイキ女性力UPセミナーII 募集要項
～働く女性が輝くための管理職&リーダー養成研修～

研修内容・日程 (予定)

1 目的
女性の活躍を支援するポジティブ・アクションの一つとして開催している「やまぐちイキイキ♥女性力UPセミナーI」のステップアップ講座で、管理職及びリーダーを目指す女性を対象に、「女性力UPセミナーII」での講義・演習・グループワーク、「トーク&トークセッション」での事例発表や座談会とおして、管理職やリーダーが果たすべき役割、職場の問題解決や部下や後輩の指導のあり方など、管理職やリーダーに求められる資質能力を高めます。
さらに、様々な企業や団体等組織における「女性活躍促進」への取組の一助となるよう組織の一層の活性化に向けて未来を切り拓くこれからのリーダーの養成を目指します。

2 対象及び人数
管理職及び管理職を目指す働く女性（会社員・公務員・教職員・団体職員等）20人

3 実施時期
平成31年9月27日(金)～28日(土) [2日]
※研修内容等(予定)は別紙のとおりです。

4 場所： 山口県セミナーパーク (山口市秋徳二島1062)

5 申込み
(1) 募集期間 平成31年7月1日(月) から7月31日(水)まで
(2) 別添様式により、郵送・FAX・メールのいずれかで、当財団へ申し込んでください。
(3) お申込みは先着順で、定員になり次第締め切ります。
(4) 同一の会社・団体・行政機関等からの参加は2名までとします。

6 経費
受講料、宿泊料、交流会は無料です。(但し、情報交換会等の経費は別途必要)

7 後援： 山口県

8 その他
(1) 研修方法は、講義・演習・グループワーク等です。
(2) 受講者は、全ての研修に参加することが可能な方で、情報交換会は原則全員参加です。また、希望によりセミナーパークへの宿泊(無料)ができます。
(3) 研修の全日程を受講できない場合は、修了証書を授与できませんので、事前に確認をお願いします。
(4) 「トーク&トークセッション」は、受講生の所属長(上司)も聴講できます。

【申込み・問合せ先】
(公財)山口県ひとづくり財団 県民学習部
生涯学習推進センター
〒754-0893 山口市秋徳二島1062
TEL 083-987-1710 FAX 083-987-1760
e-mail yh-kengaku@hito21.jp

研修内容	日 程
◆女性力UPセミナーII ～働く女性が輝くための 管理職&リーダー養成研修～ 講師 (学)産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主幹研究員 石川嘉代子 ～講義・グループワーク～ ◆トーク&トークセッション ～未来を切り拓く これからのリーダーへのヒント～ コーディネーター (学)産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主幹研究員 石川嘉代子 トーク① (株)宇部情報システム情報処理サービス部 マネジャー 淵上 洋子 トーク② 山口県立熊毛北高等学校 校長 沖田 道世 座談会 ◆情報交換会～講師の先生を囲んで～	平成31年9月27日(金) 9:20～19:00
◆女性力UPセミナーII ～働く女性が輝くための 管理職&リーダー養成研修～ 講師 (学)産業能率大学 総合研究所 経営管理研究所 主幹研究員 石川嘉代子 ～講義・演習・グループワーク～ ◆交流会	平成31年9月28日(土) 9:00～16:40

つながりが チカラになる

さあ、SDGs 始めよう！

宇部SDGs推進センター

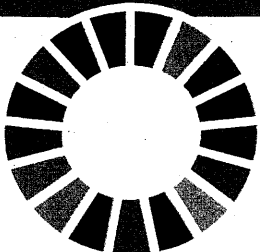
2019.4.23(火)

START!

センターの機能

- ▶SDGs に関する相談・周知啓発・セミナー
- ▶SDGs 達成に向けた取組への支援
- ▶SDGs 推進・活動の情報収集・発信

SDGsについて、詳しくは、裏面をご覧ください。



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

宇部SDGs推進センター

平日：11:00～19:00 / 土日祝：10:00～18:00
休業日：毎週木曜日、年末年始（12月29日～1月3日）

宇部市中央町三丁目13番7号 カーサ合歓 1階（うへ産業共創イノベーションセンター志に併設）
TEL:0836-39-5013/FAX:0836-39-5184（受付は、JOB STAで実施）

SDGs (持続可能な開発目標) は、 Sustainable Development Goals 2030年までに先進国と開発途上国が共に取り組むべき 国際目標 (17のゴール) です。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

2030年に掲げた
世界が共通した
「持続可能な開発目標」です



1. 貧困をなくす
あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ



2. 飢餓をゼロに
飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する



3. 人々に保健と福祉を
あらゆる年齢のすべての人の健康的な生活を確保し、福祉を推進する



4. 質の高い教育をみんなに
すべての人に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する



5. ジェンダーの平等
ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る



6. 安全な水とトイレを世界中に
すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する



7. エネルギーをみんなに、そしてクリーンに
すべての人に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する



8. 働きがいも経済成長も
すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する



9. 産業と技術革新の基盤をつくろう
強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る



10. 人や国の不平等をなくそう
国内および国家間の格差を是正する



11. 住み続けられるまちづくりを
都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする



12. つくる責任つかう責任
持続可能な消費と生産のパターンを確保する



13. 気候変動に具体的な対策を
気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る



14. 海の豊かさを守ろう
海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する



15. 陸の豊かさも守ろう
陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る



16. 平和と公正をすべての人に
持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する



17. パートナリシップで目標を達成しよう
持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

あなたの活動が、
SDGsにつながっています。

お気軽に
お越し
ください!

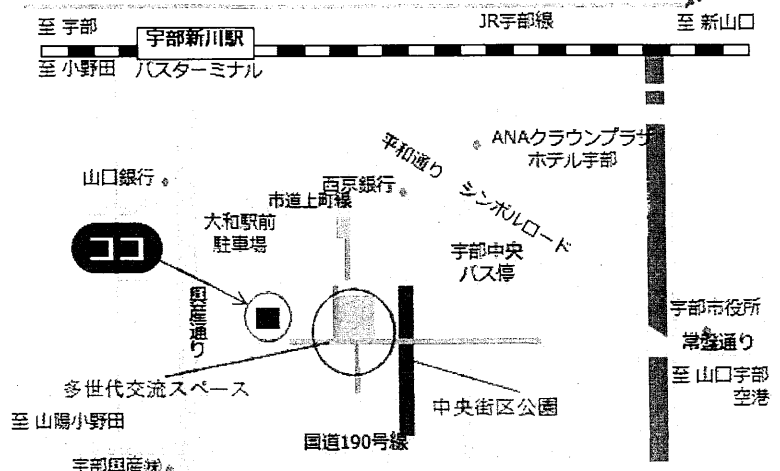
**宇部SDGs
推進センターは、
あなたの
SDGs活動を応援!**

市内で活動する団体や事業者、企業の皆さんのSDGsに関する取組に対する支援を行います。

人材育成やセミナーの開催などSDGsに関することなら、お気軽に、ご相談ください。

さあ、一緒に、**SDGs!**

アクセス お気軽に、お立ち寄りください!



※うべ産業共創イノベーションセンター志に併設



男女共同参画宣言都市うべ

2019年3月発行
宇部市

ぱれっと

Vol.
47



家事って楽しい！



エプロン男子のリンゴ皮むき大会
主催：宇部市エプロン男子の会 1/1



感動のラスト！ 勝敗はどちらに？

～「エプロン男子のリンゴ皮むき大会」で老若対決～

「第2回まちなかWAKUWAKUフェスタ」の会場で、エプロン男子たちがリンゴの皮むきにチャレンジしました。

「昔は竹細工で皆が小刀を使いこなしていたものだ。」と慣れた手つきで2m62cmの大記録を樹立した、レジェンドの老紳士。

最後に現れた青年がこれに迫る勢いを見せましたが、あと4cmでリタイア。互いの健闘を称え合う姿はとても感動的でした。

(H30.10.14 平和通り(シンボルロード) / 参加...28人)

男女が共に創る社会の実現を目指す情報誌

“働き方改革”は、ワーク・ライフ・バランスから

～「女性リーダーと語る会」で人材育成と意識啓発を推進～

昨年度に引き続き、女性リーダーとしてのスキルアップや相互交流、そして働く女性のキャリアアップに向けた動機づけや企業の意識改革を図るため、平成30年度の最終交流行事となる、「女性リーダーと語る会」を開催しました。

今回のテーマは、“誰もがいきいきと安心して働き続けられる宇部市へ”。

新たに誕生した7人の女性リーダー(第2期生)に認定証が授与された後、(株)日本政策金融公庫における女性活躍に関する取組事例の紹介が行われました。

続く基調講演では、(株)ワーク・ライフバランスでコンサルタントを務めていらっしゃる、横山真衣さんにご登壇いただき、『あなたが輝く働き方～秘訣はワーク・ライフバランス～』と題して、世界的に見た日本の現状や人口減少時代におけるトップの心構え、各企業における成功事例などが具体的に紹介されました。

常に未来を見据えた先進的なアドバイスは参加者の共感を呼び、特に、管理職昇任への抵抗感を克服された自らの経験談は、多くの女性従業員への力強い励ましとなりました。



(株)日本政策金融公庫
による取組事例紹介



宇部市女性リーダー(第2期生)認定証交付式



第2部(交流会)にて



(H31.2.12 ときわ湖水ホール/参加…94人)

専門家がアドバイスします

～中小企業へ社会保険労務士等を派遣～

2019年度の新たな取組として、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定や女性のキャリアアップへの支援等のため、希望する企業に社会保険労務士等の専門家を派遣します。

また、必要に応じて、市職員による訪問支援も行いますので、気軽にご相談ください。

女性が働き続けられる企業へ

～職場環境改善助成金を拡充しました～

左記の取組に続き、女性が出産や子育て等を経ても就労継続できる取組を新たに行う企業に対し、助成金を交付します。

これまでの助成制度を拡充し、育休代替要員の人件費や育休社員本人への研修費等について、対象経費の1/2(上限額50万円)を助成します。

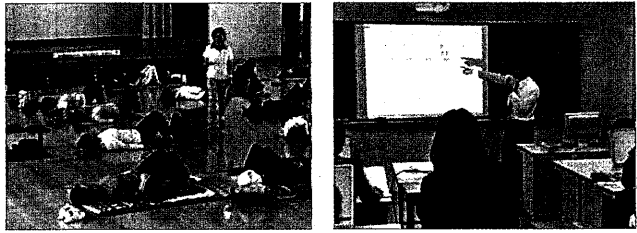
※対象はいずれも、「宇部市女性活躍推進企業(300人以下)」です。認証の申請はお早めに!



エンパワーメントの向上を

～「女性活躍推進セミナー」でスキルアップ～

毎回好評をいただいている「パソコン講座」をはじめ、今回は、楽に身体を動かす「ピラティス講座」と、災害時の対応を学ぶ「防災講座」を新たに実施しました。各講師の指導に真剣に耳を傾ける受講生たち。それぞれが楽しみながら着実にスキルアップを果たしました。



(H30.10.23～31(全5回) フォーユー／参加…延べ78人)

市のPR機能を無限大に

～公式フェイスブックで情報発信を強化～

時代に即した情報発信ツールの一つとして、新たに公式フェイスブックページを開設しました。今後は、市のホームページと併せ、男女共同参画に関するさまざまな情報を積極的にPRしていきます。



「女性はもっと活躍できる！」それがロールモデルたちの合言葉

～21世紀職業財団共催イベント「明日のビジネスを担う女性たちの交流会 in 宇部」を開催～

(公財) 21世紀職業財団との共催で、女性たちのキャリア形成に対する高いモチベーション保持とネットワークづくりの支援を目的とした交流会を開催しました。

第1部は、NTTコミュニケーションズ(株) 監査役の小林洋子さんによる基調講演。

「決まった時間内で効率よく働き、生産性を上げるためには、時間にメリハリをつけたワーク・ライフ・マネジメントが大切」、「性別によって一括りに考えるのではなく、個人としてその能力を見ていくべき」など、さまざまなノウハウを分かりやすく紹介されました。

第2部のパネルディスカッションでは、小林さんがコーディネーターを務め、市内企業の女性管理職として参加された、廣田晃子さん、淵上洋子さん、山村麻弥さんら

3人のパネリストとの有意義な意見交換が行われました。管理職になるまでの経緯や就任した後の苦勞、企業における今後の女性活躍のあり方など、それぞれの実体験を通した発言は大変説得力があり、これからキャリアを積んでいく女性たちへの大きなエールとなりました。



(H30.11.22 ときわ湖水ホール／参加…94人)

今年度もさまざまな学習に励みました！

～「フォーユー定期文化講座」の学習発表会が大盛況～

全67講座、受講生約1,600人でスタートした平成30年度の定期文化講座。1年間学んだ成果を一同にPRする「学習発表会」が盛大に開催されました。所狭しと飾られた展示作品をはじめ、料理や音楽なども披露され、皆がアットホームで楽しいひとときを過ごしました。

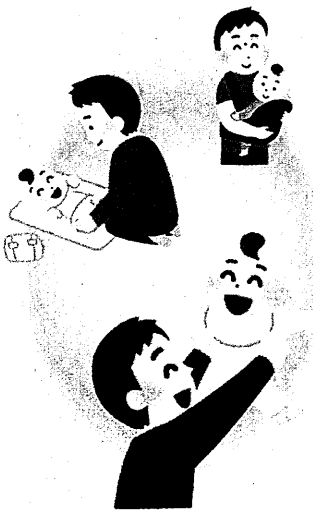
(H31.3.2～3 フォーユー／参加…約4,000人)



未来のために、みんなで考えていこう

子育てへの“パパチカラ”が発揮できない？

～子どもと過ごせる時間、それはとても貴重な宝物～



平成28年度の市民アンケートでは、男性の育休取得が進んでいない原因として、

- ◆職場内の取りづらい雰囲気
- ◆上司・同僚・部下への遠慮
- ◆父親は仕事を優先すべき

などの回答が多く、男性の育児参加には、いまだ大きな壁が存在していることが分かりました。

『イクメンで行こう！』の著者として知られる渥美由喜さんは、かつて本市で、「一日も早くこの“イクメン”という言葉が無くなることを願っています。」と熱く語られましたが、一人ひとりが固定的な性別役割分担意識を変え、社会全体で子育てを応援し、男性の育児参加を当然のこととして捉えていくことが大切なのではないでしょうか。

“生まれ来る子”たちへ偏見のない社会を

～偏見をなくし、まずは正しく理解することから～



「家庭の中の人権 ～生まれ来る子へ～」
(2013年作品)

厚東校区の人権教育推進委員協議会では、平成29～30年度の2年にわたり、男女共同参画(家庭における人権)をテーマに人権学習を進めてきました。

啓発用のDVD教材を視聴した後、登場人物の言動について、男女共同参画の視点から意見交換を行い、現在も問題となっている、“マタニティ・ハラスメント”や男

性の家事・育児参加、女性の就業環境、性別役割分担意識、DVをはじめとする男女間の暴力などについて知識を深めました。

先進国でありながら、ジェンダー(社会的性別)の平等が進んでいない我が国の現状を再認識し、どうすれば子どもたちに明るい未来を残すことができるのか、真剣に学び合いました。

外見からは分かりづらいDV加害者

～「宇部市配偶者暴力相談支援センター」へご相談を～



相談窓口はこちら

専用電話 33-4649

日時 月～金 9～16時

費用 無料

※祝日、年末年始は除きます。
男性相談は予約が必要です。

加害者が暴力をふるう理由はいろいろあると思われそうですが、その背景には社会における『男性上位』の考え方があるとされています。

加害者の多くは、被害者以外(職場や友人など)との人間関係では暴力をふるっていません。

加害者は、怒りを抑えることができないわけではなく、「時と場所と

相手を意図的に選んで暴力をふるっている」のです。

また、加害者に一定のタイプはなく、年齢、学歴、職種、年収などにも関係がないとされています。

人当たりが良く、社会的信用もあり、周囲の人からは、「家で暴力をふるっているなんて想像できない。」と思われている人もいます。