

女性の活躍で企業が変わる～女性力で佐世保を活性化～

佐世保市は「女性活躍応援宣言登録制度」を立ち上げました!

宣言していただいた企業・団体等については
優良企業として「広報させぼ」等で広く市民にPRするほか、
就職活動中の学生等に紹介していきます!!



— 事業主のみなさまへ —

佐世保市においては、人口減少や過度な少子高齢化による地域経済力の低下が危惧されるところです。そのために、佐世保市では女性が活躍できる環境づくりの推進を目的として「女性活躍応援宣言登録制度」を設けました。企業・団体等に、それぞれの環境に合わせて女性の活躍を応援することを社内外に「宣言」していただくことで、女性がイキキと仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮して働き続けることができる職場環境づくりを進めます。既に取り組みをされている事業主の方も、これから女性の積極的な活用をお考えの事業主の方も、「宣言」によってトップとしての考えを社内外にアピールしませんか。

「地域力×女性力＝無限大の未来」

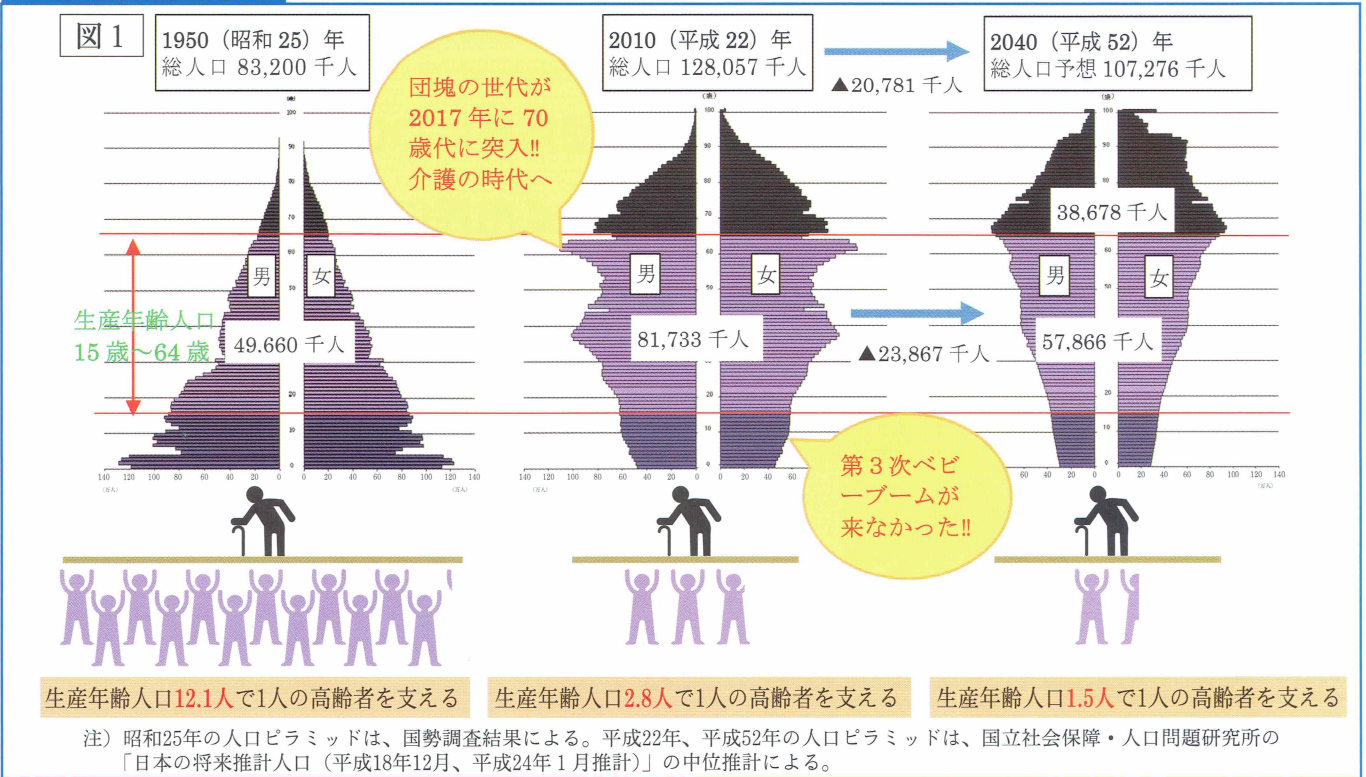
内閣府 平成27年度 男女共同参画週間のキャッチフレーズ

女性活躍推進に早く取り組まないと人手不足による倒産も！

女性活躍推進は、今の流行りでも女性の権利のためでもありません

少子高齢化により生産年齢人口の減少は、総人口の減少を上回る！ 労働力不足が深刻化！

我が国の人口の推移



労働力対策としての女性活躍推進

内閣府によると、現在の勢いのまま人口減少が進んだ場合、労働力人口(15歳以上の就業者と求職者の合計)は2030年以降急速に落ち込み、そのため社会保障などが維持できなくなる恐れがあるほか、日本国経済にも深刻な影響を与えかねない状況になるといいます。総人口に占める労働力人口が、現在と同水準を維持できる2030年までは、技術革新や資本増などで、経済への影響をある程度カバーできると分析しています。しかし、日本では、労働力資源となる女性が、今、働きたくても子育てとの両立が難しいという現状があり、さらに女性の貧困も社会的問題になっています。

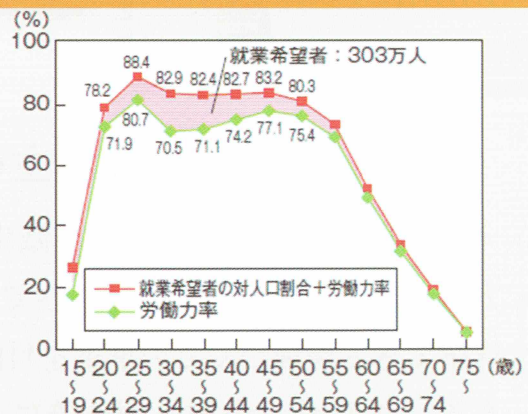
図2は、日本の女性の労働力率と潜在的労働力率をそれぞれ年齢順につないで比較したのですが、労働力率はM字カーブを描いています。

日本では、働く女性の約6割が第一子の出産を機に離職しており、この状況は30年間変わっていません。(図3)

働くことを希望しているのに働けない女性は約303万人おり、特に30歳代にとって、働く意欲と現実が結びついていません。このM字の解消ができなければ、女性の労働力人口が増加するのは難しいと考えられます。

女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率

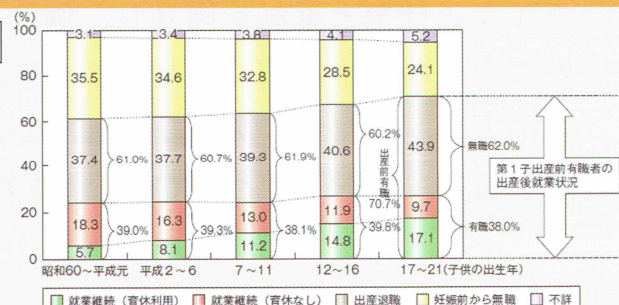
図2



- (出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平26年平均)より作成
- 「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

子どもの出生年齢別第1子出産前後の女性の就業経歴

図3



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用) - 妊娠前無職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職
就業継続(育休なし) - 妊娠前無職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職
出産退職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職
妊娠前から無職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職 - 妊娠前無職

出典：内閣府「平成27年版男女共同参画白書」

「女性活躍応援宣言」ってなに？

「女性活躍応援宣言」とは、事業主が「自らの意志で働きたい・活躍したいと考えている女性を応援し、積極的に活用する」という決意を、社内外に向けて（それぞれの環境に応じた取組み内容を上げて）宣言するものです。この宣言は、女性に対して現在の男性の様な働き方を求めるものではありません。応援宣言により、女性が仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮してイキイキと働き続けることができる職場環境づくりを進めていくものです。そのことにより佐世保市は、女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立させ、豊かで活力あるまちづくりを目指しています。

「女性活躍応援宣言」によって期待される効果

★女性社員の育成と優秀な人材の確保になる。

★働きやすい職場環境が整うことにより社員のモチベーションアップにつながる。

★女性が能力に応じて管理職に登用されることにより、組織の活性化が図られる。

★退職者が減ることにより、補充するための採用や新人育成に要する時間や費用を省くことができる

★経営トップが宣言することにより社員に意識が浸透しやすい。

★会社のイメージアップにつながり、新規採用の際にも、働きやすい職場として紹介される。

★ワークライフバランスの取り組みにより、精神的にも身体的にも余裕ができ、仕事の生産性アップにつながる

★働き方や業務の見直しを行うことにより、時間内の労働生産性が上がり、経営アップにつながる。また、残業が減れば人件費や光熱費などのコスト削減につながる。

★市場のニーズは多様化している。また、家計支出の決定権は女性が74%を占めていると言われていたので、女性の知識や価値観、経験が商品の企画・開発・販売に活かされる。

★男性の負担が減り、過労死や自殺・うつなどが減少すると考えられる。

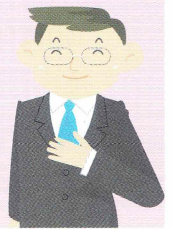


中小企業においても効果が期待できます！

中小企業においては、社員の事情に配慮した取組みを行うことが出来ると考えられます。中小企業にとって、社員の存在は「家族」のようなものであり、働きやすい職場環境への取組みについて、社員と直接向き合い、目的を共有することで、共に新しい働き方に対する価値を見出し、さらに企業内での結束が高められると考えられます。中小企業の持つ「スピード感」や「一体感」は取組みを進める上での大きな力になり得ます。一方で、この取組みが「コスト増」につながると躊躇されるかもしれませんが、実は、工夫次第でコストをかけずに会社の魅力を高めることが出来る重要な経営戦略になると思われれます。

主な宣言例

- ◆わが社は、みんなでやる気のある女性社員を積極的に応援・サポートします！
- ◆わが社は、女性が働きつづけられる職場環境づくりに積極的に取り組みます！
- ◆わが社は、今まで男性に限っていた業務にも積極的に女性を活用するよう努めます！
- ◆「わが社の女性が働きやすい職場環境づくり」についての検討チームを発足します！
- ◆女性社員がセミナーや研修会に参加しやすい体制づくりや、積極的な参加を促し、人材育成に努めます！
- ◆出産や育児のために退職した社員の再雇用に積極的に取り組みます！
- ◆年に一度「アニバーサリー（家族の誕生日・記念日）休暇」を設け、100%取得を目指します！
- ◆女性社員の管理職への積極的な登用に努めます！
- ◆社員に育児休業の積極的な取得を促すとともに、育児休業を取りやすい環境づくりに努めます！
- ◆子どものいる社員へ、授業参観やPTA活動など学校行事への積極的な参加を促すとともに、年に2回の学校行事参加休暇を設けます！
- ◆社内全体で業務の見直しを行い、ワークライフバランスに向けた「効率の良い働き方」の検討を行います！
- ◆社員を対象に、仕事と家庭の両立のための「社内相談窓口」を開設します！
- ◆業務（働き方）の見直しについて、「社内会議」を定期的に行います！



参考

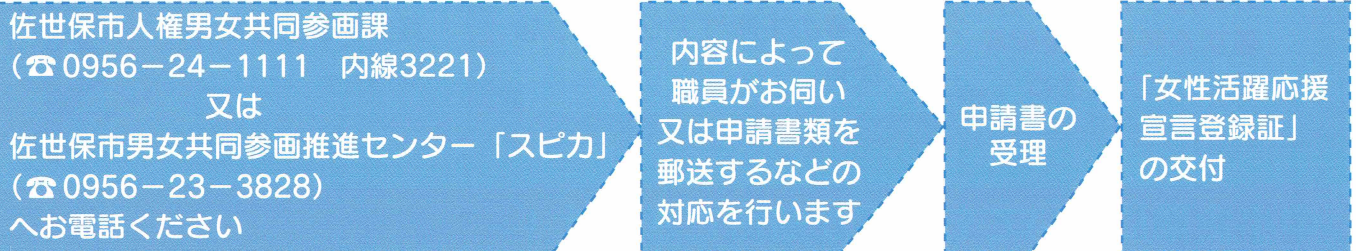
職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主さんへ「助成金」のご紹介

- ① **事業所内保育施設設置・運営等支援助成金**（労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主、事業主団体にその費用の一部を助成）
- ② **キャリアアップ助成金**（非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成）
- ③ **中小企業両立支援助成金**（代替要員確保コース・期間雇用者継続就業支援コース・育休復帰支援プランコース）

※なお、申請書や支給要件等は、厚生労働省ホームページに掲載されていますが、ご不明な点・詳細について、

- ①③については長崎県労働局雇用均等室（電話095-801-0050）まで、
- ②についてはハローワーク佐世保（電話0956-34-8609）までお問合せください。

【女性活躍応援宣言登録までの流れ】



お問合せは

佐世保市人権男女共同参画課

〒857-8585 佐世保市八幡町1番10号
電話 (0956)24-1111 (内線3221) / FAX (0956)25-9703

佐世保市男女共同参画推進センター「スピカ」

※休所日：毎週水曜日・年末年始・祝日又は振替休日
〒857-0863 佐世保市三浦町2番3号 アルカスSASEBO 2階
電話 (0956)23-3828 / FAX (0956)23-3880 メールアドレス：jinken@city.sasebo.lg.jp