

個別事業費	653 千円
交付金額	326 千円

## 地域の実情と課題

当市における民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(2021年)は係長相当職28.1%、課長相当職19.4%、部長相当職12%と全国と比較すると高い数値であるが、国が2025年を期限として設定する成果目標には及んでいない。この背景には、「家事育児等の制約に加えて、女性自身が昇進、昇格を望まず、仕事に消極的である」という実態調査の結果がある。更に、地域の人口動態では、10歳代後半から20歳代前半までの若年層の人口流出が顕著で、特に、当地域へ戻ってくる者の割合は、男性よりも女性の方が低い状況である。

## 事業の特徴

キャリアコンサルタントの資格を持つ男女共同参画推進コーディネーターとともに、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出の対象となった101人～300人規模の事業所を中心に訪問し、中小企業における女性活躍推進の実態を把握したこと。

## 事業の効果

事業所訪問により、ワーク・ライフ・バランス推進や関連する女性活躍の推進に関する実態把握はもとより、地域の産業界では人手不足が続く、人材定着を図ることが最大の課題であるという実態をつかむことができた。

## 目的・目標

令和5年3月に策定した第7次飯田市男女共同参画計画において施策の柱の一つとして掲げた、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場での格差解消と女性活躍の推進に関する取組を本事業で推進する。  
【数値目標】 家庭・地域・職場における平等意識の浸透(「男性が優遇されている」と感じる人の割合の減少)  
→家庭30.1%⇒22.0% 地域52.8%⇒36.0% 職場51.5%⇒35.0%  
(平成28年度末⇒令和8年度末)

## 連携団体

ハローワーク等とも連携し、就業や起業に関する情報について、コーディネーターが把握し、事業所側のニーズに合わせて提供した。事業所訪問においては、市産業経済部局の職員とともに訪問し、部局間での情報共有につなげた。

## 今後の課題

この地域に最も多い事業所規模である100人以下の事業所を訪問し、さらに実態を把握していく必要がある。こうした訪問を通じて、行政がどのような役割を果たすべきか検討する必要がある。

# ワーク・ライフ・バランス実態把握のための事業所訪問

次世代育成支援対策法、女性活躍推進法で行動計画策定を義務付けられた事業所（101人以上の従業員）を訪問し、事業所のワーク・ライフ・バランス、女性活躍等の実態をヒアリング

※訪問実績は33社

※男女共同参画推進コーディネーター、産業振興支援課職員とともに訪問

⇒『働き方改革』関連法が順次施行され、事業主においては、長時間労働削減や有給休暇年5日間確実取得、同一労働同一賃金など、労働環境の整備が求められており、どの事業所においても労働者の働く環境の見直しに取り組んでいかざるを得ない状況である。

⇒女性の管理職登用について

おおむね課長級以上の従業員については、女性の比率はまだそれほど高くなく、中には昇格を打診したところ断られたという事業所も複数あった。「今より責任が重くなると思うと受けられない」「家事も子育てで、これ以上仕事に時間を割けない」といった声が多く、家庭の中での性別役割分業が未だに解消されていない、という実態がうかがわれる。

⇒女性の育児休業後の復帰状況と男性の育児休業取得

育児休業取得は1年、その後は時短勤務が認められるという事業所が多く、夜勤や変則的な働き方の職場以外は、元の部署への復帰がほとんどである。男性の育児休業取得については、ほとんどの事業所で取得者がいない。ただ、基本的に残業がない、あるいは少ない会社では、帰ってから育児や家事に携わる時間が確保できることから、必ずしも育休を取得する必要はない、と考える男性が多いとうかがえる。