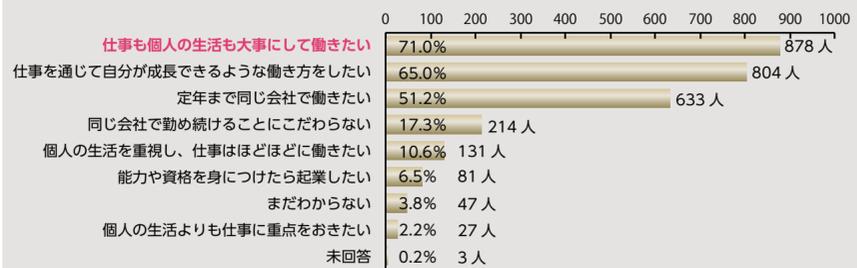
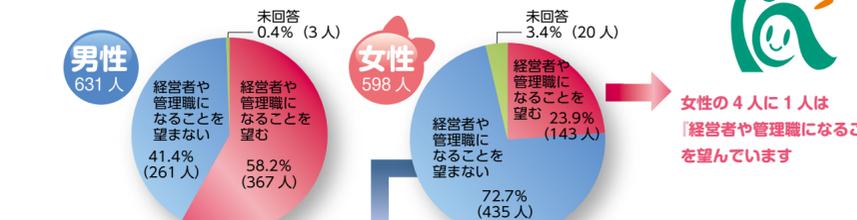


若者の働き方に対する意識は変化しています

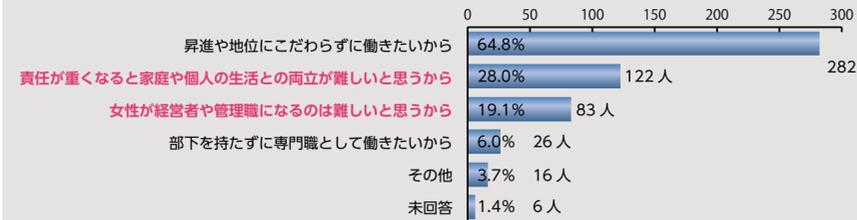
どのように働きたいですか (複数回答) 男女計



将来は経営者や管理職になることを望みますか



経営者や管理職になることを望まない理由 (複数回答) 女性



資料 富山労働局雇用均等室によるアンケート調査 (平成 23 年 12 月) 対象は富山県内の就職活動中の大学生等 (男女 1,237 人)

優秀な人材の確保・定着を図るためには

女性も男性も仕事と家庭の両立ができる働き方を実現すること!

仕事も個人の生活も大事にしたいと考える人が増えています。若い社員が、うまく仕事と育児等の家庭生活のバランスを取って、ストレスなく、働きがい、やりがいを感じながら働けるようにしていくことが求められます。また、意欲や能力のある女性ももっと活躍できるような取組をすすめていくことも大切です。

女性の活躍の促進に取り組んでいる全国の企業について知りたい場合、自社の取組を発信したい場合は…

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブアクション 検索 [\(http://www.positiveaction.jp/\)](http://www.positiveaction.jp/) へ

全国のさまざまな業種、企業の取組内容を企業別、取組事項別に検索できます。また、自社の取組を簡単に発信できます。

ポジティブ・アクションのシンボルマークができました。愛称は「きらら」です



仕事と育児・介護との両立支援、次世代育成支援に取り組んでいる全国の企業について知りたい場合は…

両立支援のひろば

両立支援 検索 [\(http://www.ryouritsu.jp/\)](http://www.ryouritsu.jp/) へ

全国のさまざまな業種、企業の両立支援に関する取組や一般事業主行動計画 (企業の仕事と子育ての両立支援のための行動計画) の内容を企業別、取組事項別に検索できます。

「次世代育成支援対策推進法に基づく認定」とは

労働者の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等の取組計画 (一般事業主行動計画) を策定し、その計画で設定した目標を達成したことなどの一定の要件を満たした事業主は、「子育てをサポートしている企業」として労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けると、次世代認定マーク (愛称:くるみん) を商品や広告、求人票などにつけて、企業のイメージアップなどに利用することができます。

このマークはいわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」を表していると言えます!

次世代育成支援対策推進法及び全国の認定企業一覧はこちらで確認できます!

厚生労働省 次世代法 検索 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



富山労働局雇用均等室

〒930-8509 富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎5階

TEL 076-432-2740 FAX 076-432-3959

富山労働局ホームページ 検索 <http://www.toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

成長をめざす経営者のみなさまへ

これからの企業は
人材活用が重要です!

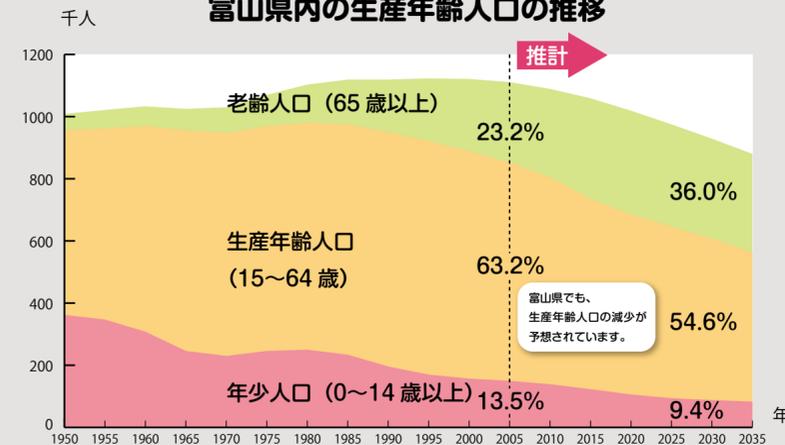


女性活躍推進のためのポジティブ・アクション
ワーク・ライフ・バランスに取り組みましょう!

富山労働局 雇用均等室

少子化の進行により、働き手となる年齢層が大きく減少していきます

富山県内の生産年齢人口の推移



資料 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口 (平成 19 年 5 月推計、中位推計)」

多様な人材の活用が企業の成長には必須です。

基幹的な人材を確保すること!

女性や高齢者などの活用を図り、性別や年齢にかかわらず優秀な人材の確保・定着を図ることが必要となります。



労働者1人あたりの生産性を高めること!

労働者が、各ライフステージに応じて、生き生きと働ける職場環境を整備し、一人一人のモチベーションの向上により、生産性を上げることが重要です。



Do! ポジティブ・アクション

- ✓ **女性の応募者がいない** 会社説明会などで、女性が仕事をしていく上でのビジョンを示すようにしましょう！
- ✓ **女性が希望・定着しない部署がある** 男性が多い部署に女性を配置するときは、孤立しないような配慮をしましょう！
- ✓ **登用資格のある女性がいない** 女性も積極的に配置転換し業務経験を積ませることで、資格を得られるようにしましょう！

富山でもすでに取り組んでいる企業があります!!

朝日建設株式会社 (舗装・土木・電気設備工事 従業員数 73名 うち女性 12名)

- **取り組むきっかけ** 男性監督員の長時間労働解消の観点から、技術職の増員を行うこととし、トップの決断により平成3年より女性技術職を積極的に採用することとした。
- **具体的な取組み**
 - ・女性活用推進会議やアンケートなどにより女性の意見を把握。
 - ・女性も現場で働きやすいよう、移動式休憩車 (リフレッシュカー) を導入。
 - ・各種資格の取得を男女ともに奨励。 など

- **結果・成果** 顧客に対するきめ細かい気配りがされることで、周囲からも高い評価を得ている。また、1級土木等技術系の資格について女性の合格率も高い。 など

三幸株式会社 (食料品小売業 従業員数 560名 うち女性 338名)

- **取り組むきっかけ** 男女かわからず労働者の能力発揮の促進。
- **具体的な取組み**
 - ・昇進・昇格基準を明確化し、評価基準を周知するなど公平な人事考課を実現し、女性の登用を促進。
 - ・各自複数部門の仕事ができるような配置方針とすることで女性の職域拡大を図る。
 - ・女性の多いパート労働者の活用や雇用改善を図る。

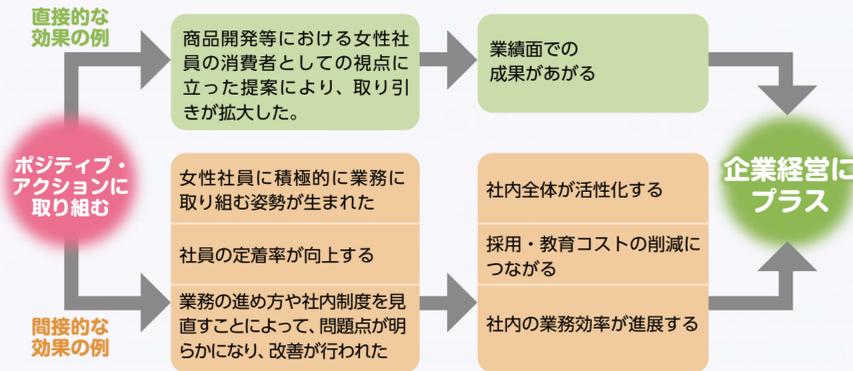
- **結果・成果** 売り上げが伸び悩む店舗について、パート社員を含む女性労働者からの意見を聴取する機会を設けたところ、有意義な意見が出たため、全店舗にその体制を広めた。 など

ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う女性の活躍促進のための積極的な取組をいいます。

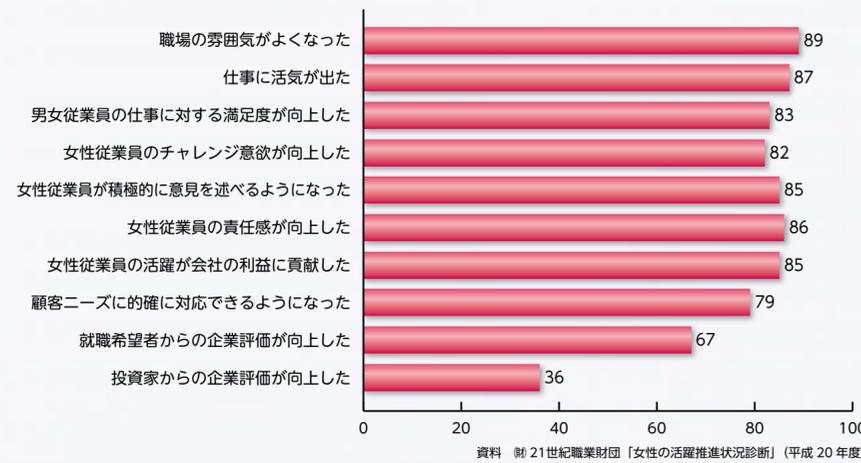
性別にかかわらず、人材の能力がフルに発揮されれば企業にとって大きなプラスになります。

ポジティブ・アクション (女性の活躍推進) に取り組むと!



ポジティブ・アクションの取組みが進んでいる企業には、こんなメリットがあります。

「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果



これからの経営戦略の一つとして、仕事と家庭の両立支援は欠かせないものといえるでしょう。

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むと!



取組みが進んでいる企業からの声!!

A社 (建設塗装工事業) 従業員: 22人 (うち女性 5人)

若手社員が数年で次々と辞めてしまい、会社を支えていたベテラン社員も定年を迎え、会社存続の危機に陥ったことが取組みのきっかけでした。制度を創っても実際に仕事を助け合うのは従業員同士となるため、育児・介護に特化せず、様々な年齢・立場の従業員の仕事と生活の充実を図るための複数の制度を導入しました。

- **取組みの効果は…「質の高い仕事ぶり」に直結し、不況下でも業績はアップしています!!**
- **退職者が激減しました!** (5年間で傷病・家庭の事情で2名のみ)
- **若年従業員の確保・定着ができました!** 18~30代の従業員6名→11名 子どものいる従業員0名→10名
- **ベテランから若手への自発的な技術指導の意識発生により、有資格者が増加しています!** (塗装技能士の有資格者数は5年前の7名から15名へ) → **仕事の質が向上しました!** (県の施工優良工事業を受賞し、工事成績評価でも高得点を保持しています。)
- **しっかり働きしっかり休むこと、休暇を有効利用することの認識が向上しました!** (年休取得率の上昇)
- **次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業としての認定を受けたことなどによる宣伝効果により、地域での知名度が向上し、従業員の意識も向上しました!**

Do! ワーク・ライフ・バランス

- ✓ **ステップ1** 企業のトップが意識改革し、取組みを呼びかけましょう!
- ✓ **ステップ2** 職場での話し合いの場を持つなど、社員のニーズを把握しましょう!
- ✓ **ステップ3** 働き方や制度・運用を見直しましょう! ▲業務の効率化や社員全体の意識改革により長時間労働の解消を図りましょう ▲両立支援制度を利用しやすくするために制度内容や運用の仕方を見直しましょう
- ✓ **ステップ4** 社員が家庭参加しやすい社内風土にしましょう! ▲管理職への教育や、社員への情報提供などによる意識改革に取り組ましましょう

富山でもすでに取り組んでいる企業があります!!

AWS株式会社 (情報通信業 従業員数 43名)

- **取り組むきっかけ** 女性比率が4割と高く、その能力を最大限に発揮してもらうため。
- **具体的な取組み**
 - ・法を上回る育児休業制度等の導入 (2年間の育児休業など)
 - ・育児休業の取得促進に取り組む (男性の取得あり)

- **目的・メリット** 大事に育てた社員が育児等を理由に退職するよりも、休業後に復帰してもらうことが会社にとってメリットがある。会社が男性の育児休業取得をバックアップしたことが社内で認知され、社内全体の帰属意識が高まった。

株式会社 岡部 (建設業 従業員数 80名)

- **取り組むきっかけ** 結婚・出産にとらわれず、継続的に戦力として働き続けられる職場作りを目指して。
- **具体的な取組み**
 - ・育児休業制度等の弾力的な運用や休業から復帰しやすい環境の整備
 - ・男性の出産時休暇や育児休業の取得促進に取り組む (男性の育児休業取得あり)
 - ・所定外労働削減のため、ノー残業デーの導入や年次有給休暇の取得促進
 - ・テレワークの導入

- **目的・メリット** 人材の定着。働きやすく、魅力ある会社として存在感を高め、優秀な人材を確保する。

ワーク・ライフ・バランスとは

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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・実現できる状態をいいます。

両立支援制度とは

仕事と家庭の両立を支援するための制度をいい、育児休業制度や勤務時間を柔軟にする制度、在宅勤務制度、休暇制度、経済的支援、事業所内託児施設などを指します。