

## 令和4年度 事業所訪問について

男女平等オンブドの事業所訪問は、令和5年3月末で296事業所となりました。年間20事業所を訪問するという計画を立て、事業所における男女共同参画について状況把握をすると共に、女性の就業分野拡大、役職登用、育児・介護休業制度の活用等について周知啓発を行うこととしています。

昨年度に続き今年度も、コロナ禍において事業所訪問をさせていただくことは難しく、書面で質問に答えていただく形となりました。その結果、訪問5事業所、書面訪問14事業所、オンライン訪問1事業所となりました。各事業所とも、書面訪問にも関わらず質問事項に丁寧に回答していただきました。オンラインでの事業所訪問は初めてでしたが、移動時間短縮や会場確保なしで対応できる等のメリットがあり、今後とも活用していきたいと考えます。

訪問した事業所20事業所(書面・オンライン含む)の規模については、100人以上400人未満が8件、50人以上100人未満が4件、50人未満が8件でした。初めて、外国人経営の事業所を訪問させ頂き、創業時の苦労話等をお聞きしました。

全体的な感想としては、コロナ禍のなか、その対策はもちろんのこと、オンライン会議・リモート会議を活用する等の働き方改革についても、積極的に取り組んでいる事業所が増加している点が印象に残りました。定年後も再雇用として働き続ける労働者が増加し、再雇用定年を70歳から75歳に延長する事業所も増加しています。労働者全体で管理職の地位にある女性は、依然として少ない状況にありますが、事業所訪問の際の説明は、女性の対応が定着しつつあります。また、SDGsの取組みについては、年々、浸透してきていると感じます。

こうしたなか、「越前市輝く女性活躍応援団」の賛同事業所は平成30年設立時、市内126事業所でしたが、今年度、新たに15事業所から賛同をいただくことができ、令和5年3月末で192事業所となりました。

市は、11月14日、「越前市輝く女性活躍応援団と市長の語る会」を開催し、女性活躍推進、SDGsの浸透、男性の育児休業取得率の向上のための取組み等を目的として、オンライン併用で賛同企業に参加していただき、「SDGs行動宣言」を採択しました。今後とも、この「越前市輝く女性活躍応援団」への賛同を推進し、さらなる女性活躍の支援と企業のイメージアップを図りながら、事業所訪問を行っていきます。

なお、訪問にあたっては、訪問の趣旨を説明し理解を求めるとともに、この訪問が事業所にとってメリットとなるよう、参考になると思える情報の提供や雇用管理上の助言等に努めました。また、こうした貴重なご意見は、今後の男女共同参画の推進を図るうえで、参考にさせていただきます。どの事業所も協力的であったことに感謝しています。

#### \* 各事業所の状況、感想等について

- ・働き方改革については、孫の看護休暇制度がある。
- ・コロナ対策としては、在宅勤務を積極的に部門ごとに取り入れている。
- ・ふくい女性活躍推進企業にも認定されており、女性が働きやすい環境が整った会社であるという印象を受けた。
- ・輝く女性活躍応援団にも自ら電話で申し込みがあり、もっと以前に加入すべきであったと言われ、情報提供もお願いしたいとの要望があった。
- ・定年は65歳で、1年更新で75歳まで再雇用される。
- ・この障がい者施設の良いところは、働いて賃金がもらえる点である。指導者は大変だと思うが、本人にとっては励みになるはずである。利用者の中には、LGBTQの悩みを抱える人もいると言う。その為に、市主催の講演会にも出て、理解を深めている。また伺って話を聞きたい事業所である。
- ・人権尊重については、現場で求められる接客研修・アンガーマネジメント研修を実施している。
- ・初めての外国人経営の事業所訪問であるので、翻訳アプリも持参したが、経営者の妻の弟さんの妻が、日本語が堪能で、来ていてくださり、非常に助かった。入店には勇気がいるが、外国人の人も日本人経営の小売店には入りにくいと言き、同じであるとお互いに笑った。経営者は日系2世とのことである。2013年に創業したが、コロナ禍で、お客さんの数がやはり少なくなった。日本の店でもブラジルの商品を扱うようになり、価格競争では小売りの店は厳しいと話された。越前市は、住みやすいと言われたのがとても印象に残った。町内の行事等にも参加し、交流が深まって、言葉が通じないこともあるが、生活に支障はないとのことである。5年位前から、中国人が変わって、ベトナム人が増えた。言葉の壁はあるが、先輩ベトナム人が通訳をしてくれるので助かっている。
- ・研究職は計30人で、男性が多いが、ここ数年で女性4人が採用されている。全体的に、応募が少ないのが現状である。
- ・女性が圧倒的に少ない会社であるが、女性の管理職について、意欲のある女性もいるとのこと、計画にも記載してあり、期待大である。
- ・男性の育児休業取得を推進する方法について質問され、県や市の状況を話し、やはりこの件は、トップダウンが1番ではないかと双方合致した。