

## 令和7年度（下半期）事業所訪問について

男女平等オンブドの事業所訪問は、平成19年度から実施しており、令和7年度末で374事業所となりました。平成24度からは、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ともに、女性の就業分野拡大、役職登用、男性の育児休業取得率向上等について周知啓発を継続して行っています。

今年度は、越前市中小企業等未来開拓サポート資金融資制度（利子補給）を利用するための要件として、「輝く女性活躍応援団行動宣言への賛同 登録事業所」が対象条件となっていることもあり、申請事業所を中心に、訪問させていただきました。

令和7年度下半期には、9事業所を訪問しました。全事業所から越前市輝く女性活躍応援団への賛同をいただきました。

事業所を訪問しての全体的な感想としては、残業時間削減や年間休日の増加等の働き方改革に、積極的に取り組んでいる事業所が多い点が印象に残りました。また2025年4月に拡充された「子の看護等休暇」について、法定の入園式、卒園式以外の行事についても、幅広く柔軟に対応しているという事業所もありました。一方で、長期間の育児休業や介護休暇については、人手不足等の課題から、困難さがあるという事業所もありました。人手不足、とくに若い世代の採用活動の困難も多く、事業所に共通の課題としてあがっていたこととも、関連していると思われる。労働者全体では、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、女性の地位向上について、将来像に位置付けている事業所も見受けられました。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。

その結果、「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24事業所から賛同をいただき、令和7年度末で230事業所となりました。

今後とも、「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。

どの事業所もたいへん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**

- 近年、育児休業やハラスメントにかかる内容などの法改正が多く、社労士に相談して、半年に1回、就労規則を見直している。就労規則やその変更点については、毎年労務ルールブックを作成し、また変更箇所を説明した動画を見られるようにしている。
- 女性が多い職場で、そのまま管理職も女性の割合が高い。積極的に女性を登用しているというより、そのような土壌ができていた会社であった。
- ハラスメントへの対応として、定期的に管理職と面談できる機会を設けている。距離が近くコミュニケーションを取りやすい環境とすることで、ハラスメント以外のことでも相談しやすく、誰もが働きやすい環境をつくるようにしている。
- 3年ほど前に、完全週休2日制に変更した。それまでは隔週土曜出勤であったが、休日を多くすることで、求職者を増やしたい狙いもあるという。さらに、年末年始等、大型連休など働きやすい環境をととのえている。
- 定年後に再雇用の制度を設け、本人の希望で再雇用かパート雇用等を選択できるようにしている。若い人は募集をしてもなかなか集まらず、ほとんどが40代、50代の職場であり、派遣の方も集まらない。未経験者も可能とするなどの採用条件の緩和を検討している。
- 常に早く退社するように注意喚起したり、有給休暇の取得を喚起したりして、帰りやすい、休みやすい雰囲気づくりを心掛けている。
- トップがかわったタイミングで、その方針に伴い、残業時間が著しく減少した。「残業をしない」「土日祝日は休む」など、工夫というより、経営層が方針を明確にすることが最も効果があったという。
- 繁忙期であっても、残業をしないよう、労働時間を一定にするよう心がけている。それによって収益が減ったり、納期がのびてお客さんを待たせることになったり、といったことが起こっている可能性はあると思うが、労働化環境はよくなった。不満は聞いたことがないという。
- 働く女性が安心してキャリアを築けるよう、育児・介護等のライフスタイルに寄り添った働き方を支援し、長く働ける職場環境の実現をめざしている。