

女性の活躍推進に向けた提言書

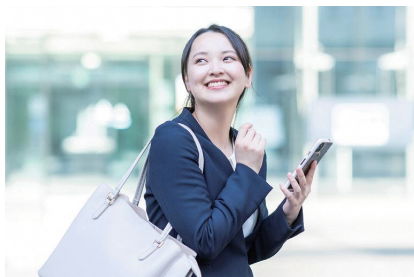
宮津市では「持続可能で選ばれるまち」に向け、男女の人権が等しく尊重され、喜びも責任もともに分かち合う男女共同参画のづくりを目指すため、男女ともに働きやすく働きがいのある事業所の増加を図るために、「女性活躍応援塾」を開催しました。

この提言書は、令和5年度から令和7年度までにご参加いただいた延べ30事業所45名の受講者の最終発表の内容をまとめたものです。

この提言書が、働きやすく魅力ある事業所の参考になりましたら幸いです。

女性活躍応援塾とは

私らしく、いきいきハタラク、生きる、MIYAZUを。



自己認知力を深め、自己肯定感を形成し、ありたい姿に向けて一歩踏み出す女性を応援し、働く女性のネットワーク構築を図りながら、地域で活躍する女性を増やすことを目指し、開講しました。

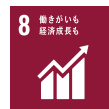
女性活躍
応援塾の
テーマ

- ・仕事を通じて個人が成長できる、選ばれる「働く場づくり」とは。
- ・多様な人材が活躍し、創造性を育むことが企業の生産性を向上させる。
- ・性別役割意識やアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）と向き合う。
- ・出産、育児と仕事の両立ができる地域事業者を増やすには。
- ・女性登用を個人のキャリアデザインから考える。

令和8年度も開催予定です。ぜひご参加ください。

お問い合わせ

宮津市 市民環境課 人権啓発係
TEL 0772-22-4622(杉末会館内)
Eメール jinken@city.miyazu.kyoto.jp



女性の活躍推進に向けた提言書

1. 職場環境

- 性別を問わず「個人」の生活環境(育児・介護等)、資質、考え方、価値観を把握し、一人一人に合わせた柔軟な働き方(在宅テレワーク、時短勤務、フレックス制度、副業解禁等)の確保と制度設計
- 業務の標準化による休暇取得の促進、組織内・チーム内の業務効率化
- メンタルへのケアや休暇に対する寛容度のある雰囲気醸成と職場環境の整備
- 性別、地位に関係なく、コミュニケーションを取ることができる風通しの良い職場環境の整備と多様性を受け入れる心理的安全性の確保
- それぞれが自分らしくいられる、お互いを尊重しあえる職場づくり

2. 人事・福利厚生制度

- 男女同一(同期間)の育休制度の確保と、代行する従業員等への配慮
- 人材不足による就労環境の劣悪化を防ぐための新たな対応策(人材共有、副業、短時間パート、シニア就業、業務効率化等)
- 業務標準化による休暇の「取得しやすさ」、計画年休制度や特別休暇制度の設立
- 公平な人事評価制度と透明化(結果だけでなくプロセス、目に見えない貢献への評価)
- 入社時から継続的に行う女性のキャリア形成支援と自己研鑽の機会の提供
- 家庭や個人のライフステージ/イベントに合わせた福利厚生の制度設計・計画的推進
- 個人の価値観、仲間や部下の視点に立った指示やマネジメント、リーダーシップ制度の導入
- 職場を超えた女性コミュニティの形成と活動の支援
- 若者や女性が働き続けたい施策の構築策

3. コミュニケーション(人権・共同参画)

- 職場を超えた女性コミュニティの形成と活動の支援(再掲)
- 移住者や地域に嫁いできた人と地元の方との横の繋がりを育むコミュニティづくり
- 子どもがいない夫婦、独身女性への配慮など子育て層だけに特化しない配慮と支援制度
- 暮らしやすく、日常生活の充実が図れるまちづくり構想

4. キャリア

- 入社時から継続的に行う女性のキャリア形成支援と自己研鑽の機会の提供(再掲)
- 個人のライフプラン、セカンドライフまでを見据えた中長期のサポート制度
- 学習/研修機会の参加拡充と報奨金制度(インセンティブ制度)の構築、キャリアパスの設計

5. 経営/事業視点(生産性・創造性)

- 人材不足による就労環境の劣悪化を防ぐための新たな対応策(人材共有、副業、短時間パート、シニア就業、業務効率化等)(再掲)
- 経営者と現場の意識・課題の共有(人材・業務面)、対話機会の確保
- 職場を超えた女性コミュニティの形成と活動の支援(再掲)
- 経営における女性の意志決定プロセスへの参画や意見が言える機会の提供、環境の整備
- 女性登用による事業の生産性や創造性向上への試みと経営者の意識改革
- 経営者と現場の意識や課題共有(人材面、業務面)と経営側による個人への柔軟なフォロー

女性の活躍推進に取り組むメリット

ジェンダーの多様性が生産性(成長力)を上げ、イノベーションの創出につながる

- 優秀な人材を引きつけるには働きやすい職場環境が重要となる
- 同時に働きやすさだけでなく、人材が定着するために必要な「働きがい」の創出が大切になる
- 多様性(異なる文脈を背景にした人々が集まる)を重視すると、多様なアイデアの交換が進み、それぞれ独自のものの見方が大きな創造力を生み出す

優秀な人材の確保

- 女性活躍推進を人材戦略の最重要課題として公表した事業者は、新卒採用者が年々増加している→優良企業認定される
- 企業のブランドイメージアップにつながる
- 女性採用に力を入れると、柔軟な働き方を取り入れる必要性が高まるという好循環を生む

! ● 今後の取り組みに活かすため、アンケートにご協力ください

