

共同参画だより

〇これも男女共同参画！
〇ひとりひとりの豊かな生き方に向けて



1 これも男女共同参画！

身のまわりの男女のパートナーシップなど、男女共同参画の実現に向けた情報提供の一環として『共同参画だより』を作成し、今月でNo.100を発行することができました。今一度「男女共同参画」とは何か？を知っていただくために、今回は「男女共同参画基本法」をおさらいしていきたいと思ひます。

男女共同参画社会を実現するための5本の柱



男女の人権の尊重

・性別にかかわらず、一人の人間として個性と能力を発揮できるよう機会を確保する必要があります。

社会における制度または慣行についての配慮

・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった、固定的性別役割分担意識にとられない社会の制度や慣行のあり方を考える必要があります。

政策等の立案及び決定への共同参画

・男女があらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。

家庭生活における活動と他の活動の両立

・男女が対等な家族の構成員として互いに協力し、社会の支援も受け、子の養育や家族の介護、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。

国際的協調

・男女共同参画社会の実現のためには、国際社会とともに歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要があります。

「男女共同参画社会基本法」の中に、「家庭生活における活動と他の活動の両立」や「国際的協調」といった文言があるのは意外に思われたかもしれません。

男女共同参画社会は、男女が互いを尊重し、「男性」や「女性」という性別の枠にあてはめず、その人自身の個性や能力を十分に発揮できる豊かな社会のことです。そのためにも、家庭と仕事を両立する「ワークライフバランス」といった考え方や、政治や行政等への女性の参画を推進していくことが求められています。



2 ひとりひとりの豊かな生き方に向けて

女性も男性も自分らしくいきいきと暮らせる社会実現のためには、まず、一人ひとりが意識せずに当たり前だと思っていることを見つめなおすことが必要です。

例えばこんなところから…

家族みんなで家事を分担



結婚・出産後も仕事を続ける女性が多くなり、家事をする男性も増えてきています。しかし、掃除・洗濯・料理等のわかりやすいもの以外に、食器の片づけ・洗濯物の分別等の「名もなき家事」と言われる細かい家事については見逃されがちです。

家庭内での家事分担を見直してみませんか。

子育てや介護は夫婦が協力し合って



男性の子育てへのかわりが少なく、一人で子育ての負担に悩んでいる女性は少なくありません。夫婦で協力し合って子育てや介護をすることが大切です。

男性も女性も仕事と家庭が両立できる環境に



結婚・出産後も就業継続を希望する女性は大勢います。しかし、実際には離職せざるを得ない女性も少なくありません。女性が仕事を続けられるよう、制度や職場の雰囲気などの環境を整備する必要があります。また、男性も仕事だけでなく、育児・介護など家庭に関わりたと思っている人が増えています。

これからは、男性も女性も、仕事と家庭を両立できるようにしなければなりません。

「女らしく」「男らしく」ではなく「あなたらしく」



「女はこうあるべき」「男はこうあるべき」という価値観で、行動や考え方を制限していませんか。そうした固定観念は、自分自身や相手の自由な考え方や発想をつぶしてしまうおそれもあります。性別による固定的役割分担意識をもたないことが大切です。

常総市では「男女共同参画社会基本法」に基づき、来年度に向けて「第3次常総市男女共同参画計画」の策定を進めています。

審議会の方々と協力し、よりよい計画をお届けできるようにしますので、完成後は是非ご覧ください。

共同参画だより

令和5年7月
No. 101
常総市人権推進課

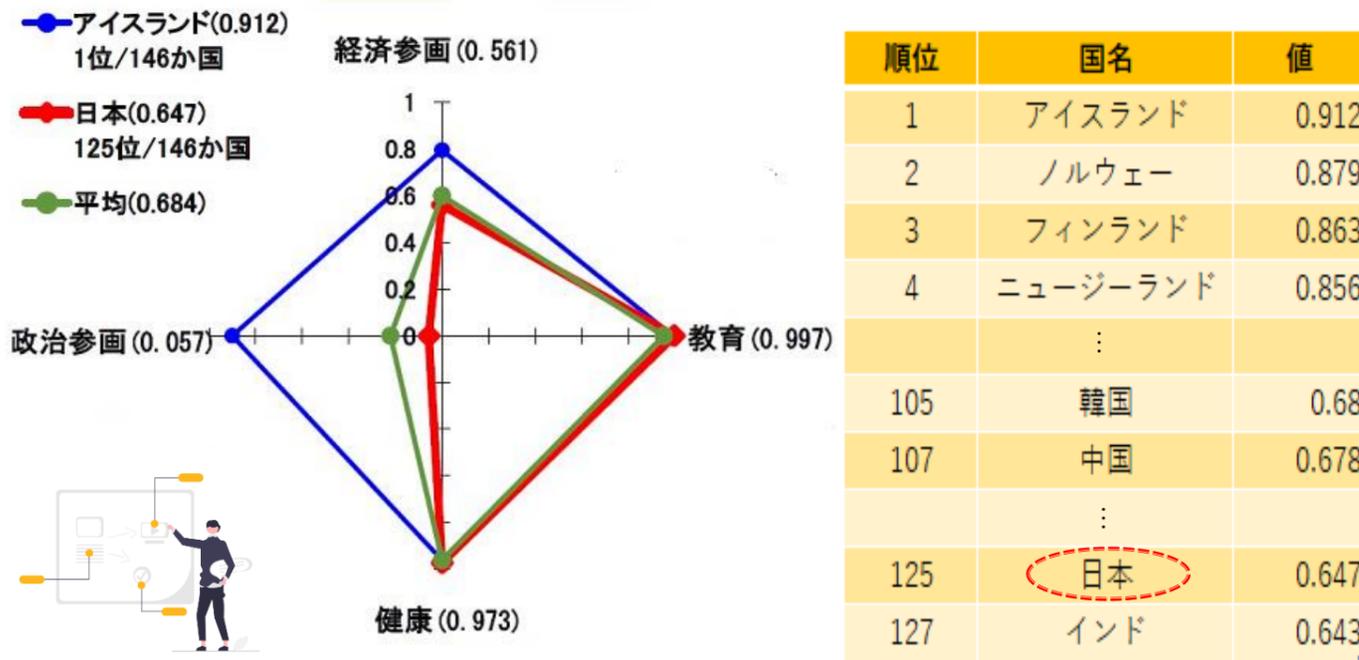


- ▶世界ジェンダーギャップ指数最新情報
- ▶ジェンダーギャップ解消のために

1 世界ジェンダーギャップ指数最新情報

ジェンダーギャップ指数とは、世界経済フォーラムが毎年発表している、世界各国の男女格差について数値化したものです。2023年の最新のジェンダーギャップ指数が6月に発表されましたが、日本は昨年の116位から順位を落とし125位と過去最低の結果でした。

ジェンダーギャップ指数は、経済・政治・教育・健康の4分野についての統計データをもとに算出され、4分野それぞれのスコアの平均値が、ジェンダーギャップ指数となります。1に近いほど平等であり、0に近いほど不平等である状態と言えます。



※内閣府男女共同参画局 HP より

各分野についてどのような点を評価しているかは以下のとおりです。

- 経済：労働参加率・同一労働における賃金・収入格差・管理職の男女比・専門技術の男女比
- 政治：議会や閣僚など意思決定機関への参画
過去50年間の国家元首の在任年数における男女差
- 教育：識字率・初等教育就学率・中等教育就学率・高等教育就学率の男女比
- 健康：出生時性比・平均寿命の男女差

ジェンダーギャップを解消するためには、社会全体の意識改革と政策の推進が非常に重要です。ジェンダーギャップ解消のために私たちにもできる取組を次に挙げていきたいと思ひます。



2 ジェンダーギャップ解消のために

ジェンダーギャップを解消することで、男性と女性が平等な機会を持ち、個性や能力を発揮できる社会を実現することができます。また、女性の活躍という資源を最大限に活用し、持続可能な発展や促進も可能になるでしょう。男女共同参画は社会の発展において不可欠な要素であり、政府や地域社会、企業など、様々な場での取り組みが求められています。

家庭の中から共同参画

01

- ① 家事・育児の分担
誰でも最初から家事や育児が得意な人はいません。新しいことにチャレンジしてみようという気持ちで挑戦してみましょう。「やり方が違う」と思わないで見守る気持ちも大切です。
- ② 家庭内のコミュニケーション強化
夫や妻だけでなく、こどもも巻き込んでお手伝いや家事について話してみるのもいいでしょう。小さな頃から男女共同意識を育てていくきっかけにもなります。



職場の中から共同参画

02

- ① ワークライフバランスを考える
女性が出産や育児により一時的に職場を離れることが多い一方、男性の育児休暇取得等はあまり進んでいません。フレックスや時間休暇等を活用して長時間労働を見直してみる意識改革から始めてみましょう。
- ② 男女共同参画に関する情報にふれてみる
職場内での男女共同参画に関する情報を提供することで、従業員の意識を変えるきっかけになります。定期的な情報の発信や研修等への参加から始めてみましょう。

地域の中から共同参画

03

- ① 地域の行事や会議に参加
最初からリーダーを務めるのは難しいかもしれませんが、まずは地域の行事に参加することから始めてみるのもいいかもしれません。市役所で開催している男女共同参画講演会やセミナーに参加してみてもいいかもしれません。
- ② 性別ではなく自分ができていること
性別にかかわらず、適正にあった仕事をするのが理想。「自分が何ができるのか、得意なのか」という思考をベースに地域活動に取り組んでみるのもいいかもしれません。

日本はジェンダーギャップ平等の向上のために、取組はしていますが、根深い問題であるため、完全に解消するには多くの時間が必要です。男女共同参画社会の実現は、社会全体の発展を促すものであり、より平等で持続可能な社会を築くために必要な取り組みです。私たちだけでなく、次の世代がより生きやすい社会とするためにも出来ることから始めてみませんか。



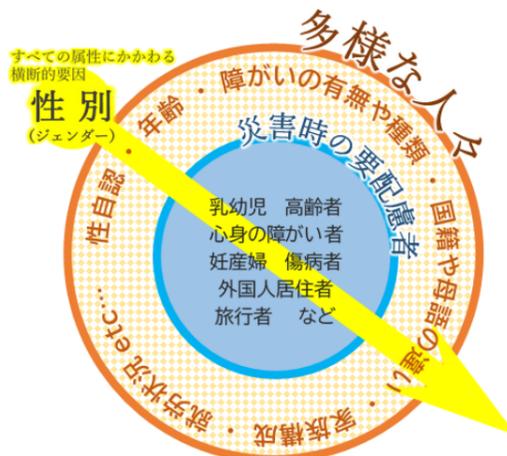
共同参画だより



- ▶ 9月です、防災の季節です。
- ▶ 自然の脅威も怖いけど、もっと怖いのは…。
- ▶ チェックシートの中身をチェック！ほかに必要なものは？

9月です、防災の季節です。

9月10日に防災シンポジウム「防災 JOSO2023」が開催されました。「防災」そして「男女共同参画」という、社会において大変重要な2つのテーマの関係性について学ぶことのできる大切な機会であり、参加者からも「もっと聞きたかった」「大変ためになる講演でした」等のお声をいただきました。今号では男女共同参画を防災の視点から考えていきたいと思ひます。



すべての人に降りかかる災害の脅威ですが、それにより発生する困難の種類や大小はまったく一律ではありません。「すべての人」の中には実に様々な多様性があり、とても十把一絡げに語ることは不可能です。性別、性自認、年齢、障がいの有無や種類、国籍や母語の違い、家族構成、就労状況など、並べれば尽きることがありません。その中でも災害発生時の避難行動の際に特に支援を要する方、避難生活で配慮・支援が必要な方を「要配慮者」と位置付けしており、乳幼児、高齢者、心身の障がい者、妊産婦、傷病者、外国人居住者・旅行者などがこれにあたります。そして、ここまで述べてきたあらゆる属性の人々すべてにかかわる横断的要因が性別（ジェンダー）となります。「要配慮者を中心とした多様性へ配慮する視点」と、「ジェンダーへの視点」という2つの要素が被災者支援でとりわけ重要となるのです。

性別を身体的な性として一義的に見た場合、男性・女性それぞれが社会の人口の半数を占めているということになります。このことだけでも、災害時には少なくとも二つの性差を前提とし、これに配慮した支援や避難所運営を行うことが必須であるのは明らかです。しかし現実には、これまで国内で発生した大規模災害に関する報告や検討の中で、こうした性差に対する配慮、そして要配慮者への支援が充分に行われていなかったことが課題となっています。内閣府の資料『東日本大震災における災害応急対策の主な課題』の中では、「問題の背景としては、**防災・震災対応に女性の視点が入らず、配慮が足りないことや、意思決定の場に女性が参画していないことが挙げられる。**」という分析がなされ、「地域防災計画、地域復興計画や避難所運営等の意思決定の場に女性が参画できるよう、また、障がい者、高齢者、子どもを含めた地域住民の視点に立った対応ができるよう、地方防災会議の構成等について見直しを行うべきである。」との見解が示されています。人口の半分を占めている女性が、社会を守るための重要な計画に携わることは極めて当然と言えるのですが、実際はそうでなかったのです。同じように、あらゆる要配慮者およびその家族といった「当事者」の意見を反映させることが当然であり、それをせずして充実した計画を練り上げることは不可能なのです。

自然の脅威も怖いけど、もっと怖いのは…。

災害が発生した時、「みんなが大変な時だから、わがままは言えない」との考えで、自分やその家族に起きている困難に対して声を上げられずに飲み込んでしまうことがあります。確かに私たちが実際に経験した混乱を思い返せば、そういった心理状況は大変覚えのあるものです。しかしこれによって、最悪の場合では助かるべき命が助からずに災害関連死に至るなど、絶対にあってはならないことです。また、災害時の悲しい現実として、女性や子どもに対するDV・性暴力という信じがたい卑劣な行為の実情が報告されています（※1）。被災者・支援者等立場を問わず両方が被害者にも加害者にもなっており、いずれの場合も事実が表面化されにくいと指摘されています。中でも、避難所や仮設住宅等のコミュニティで居場所を得ること・支援を受けることへの対価として行為を強要される「対価型性暴力」というケースには怒りを禁じ得ません。こうした被害を訴えることが空気の読めないわがままとして黙殺されるような避難環境は、絶対に繰り返してはならないのです。

自然災害は天災ですが、災害時に増加する人権侵害行為や、支援を要する声に耳を傾けなかったことで発生する不具合は人災と言えます。そのような事態を防ぐために、災害が実際に起こった時ではなく、起こる前こそが重要な期間となります。あらゆる多様な社会要因とジェンダーの中で日常を送る当事者たち自身が話し合い、意思決定することのできる防災と防犯のしくみを築き上げることで、有事に備えていかなければなりません。すべての人が何らかの社会要因の、そしてジェンダーの当事者です。当事者たちは自分や家族を守るため、遠慮せず主体的に防災計画に関わっていくことが何より大切なのです

（※1）『東日本大震災「災害・復興時における女性と子どもへの暴力」に関する事例調査』、東日本大震災女性支援ネットワーク、2014



「防災の事は誰か偉い人が決めてくれるよね」というスタンスでは、あなたや大切な家族を守ることはできないですよ。

チェックシートの中身をチェック！ほかに必要なものは？

内閣府男女共同参画局では、令和2年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を決定しています。地方公共団体向けのガイドラインですが、この中では物資の備蓄・避難所運営・応急仮設住宅や復興住宅開設についての具体的な配慮を示したチェックシートが盛り込まれています。それぞれで要配慮者とジェンダーを念頭に置いた内容となっていますので、家庭での日頃の備蓄や行動確認に役立てることができます。ぜひ自分や家族を思い浮かべて、ライフラインや物資が供給されない状況を想像しながら目を通してみてください。ここに書かれている内容で充分でしょうか？

備蓄
チェック
シート⇒



避難所
チェック
シート⇒



仮設住宅
チェック
シート⇒



ガイド
ライン
全文 ⇒



もちろん、ここに示されているのはいくつかの例にすぎません。様々な多様性がある中で、自分や家族が持つ固有の社会要因のすべてに備えるためには、一人一人が個別に考え行動しなくてはなりません。身を守るため、日々の備えを真剣に見つめ直すことから、あなたのプライベートな防災計画を始めてみましょう！



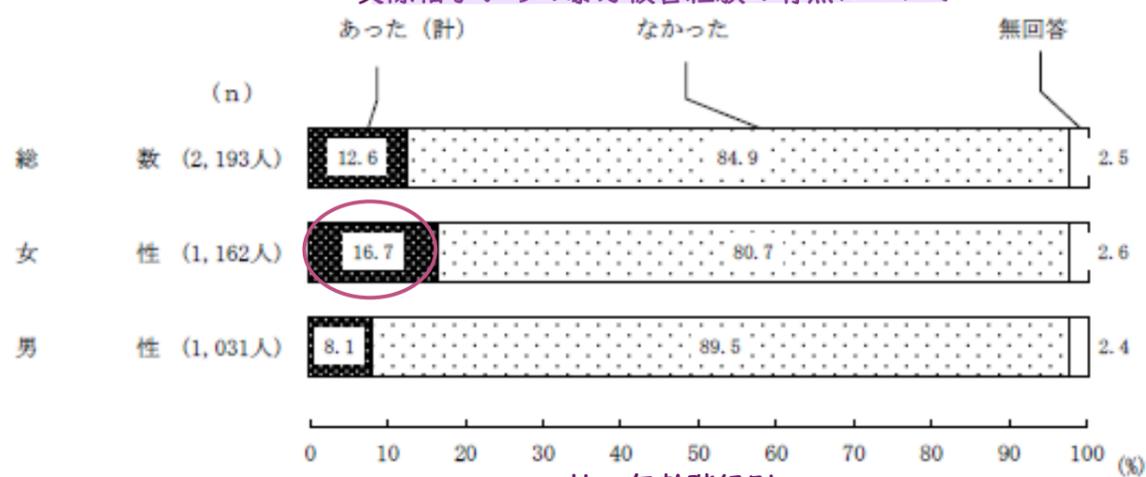
- ▶ 知っていますか デートDV
- ▶ 女性に対する暴力をなくす運動

1 知っていますか デートDV

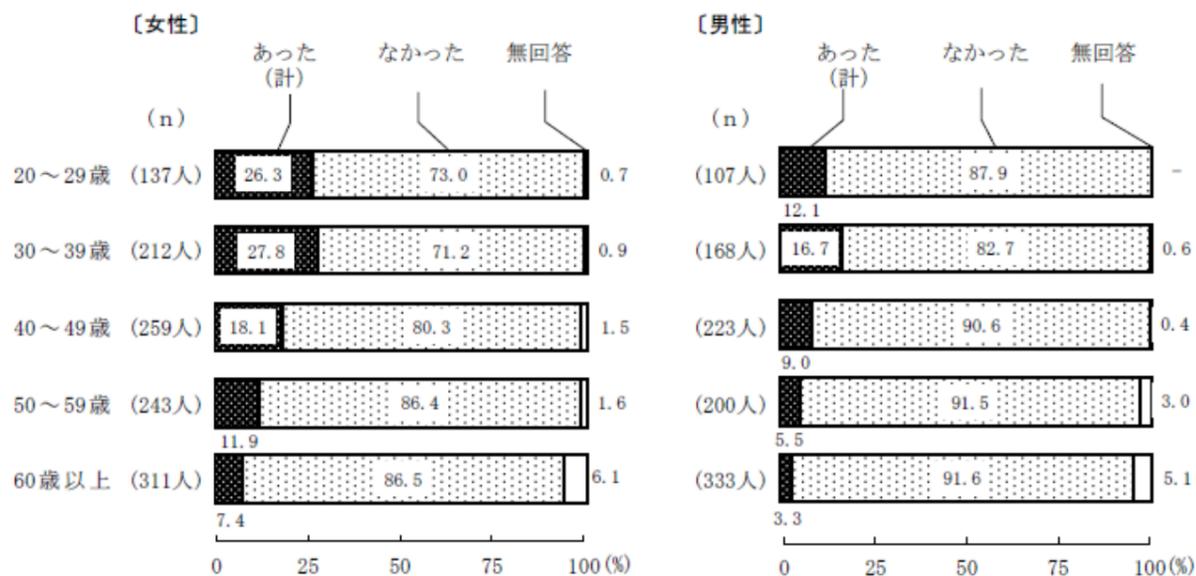
デートDVとは、交際相手から行われる暴力行為のことをいい、身体的な暴力の他、大声でなることや、ほかの人とのメールをチェックすることなどの精神的な暴力も含まれます。そのほか、言うことをきかないと怒る、他の友達とのつきあいを嫌がったり監視したりする、アドレスを勝手に消す、いやなことを無理にさせようとするなども含まれます。

配偶者や親密なパートナー同士の間で起こるDVだけでなく、デートDVは若者の間でも広がっており、被害者・加害者双方への教育が必要と考えられます。令和2年度に内閣府が行った「男女間における暴力に関する調査」によると、「交際相手がいいた(いる)」という人(2,193人)に当時の交際相手から“身体的暴行”“心理的攻撃”“経済的圧迫”“性的強要”のいずれかの被害を受けたことが、『あった』と答えたのが全体で12.6%、そのうち女性は16.7%、男性8.1%の割合でした。知らぬ間に被害者・加害者となる恐れがあり、そのどちらにもならないためにも意識をすることが必要です。

交際相手からの暴力被害経験の有無について



性・年齢階級別



令和2年度内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」より



2 女性に対する暴力をなくす運動

配偶者や親密なパートナーからの暴力、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成する上で克服すべき重要な課題です。

「女性に対する暴力をなくす運動」は、女性に対する暴力を根絶し、女性の人権を守るための取り組みです。この運動は、内閣府や自治体、民間企業等でも実施されており、意識啓発の充実を図ることを目的としています。毎年11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間が運動期間とされており、この期間中にさまざまな関連行事や取り組みが行われます。当市では、今年も11月16日から11月24日まで地域交流センターを運動のシンボルマークであるパープルリボンにライトアップしました。

今年のライトアップ



パープルリボン運動は、1994年にアメリカで始まった女性に対する暴力根絶の運動です。女性に対する暴力を許さない社会づくりに取り組んでいる世界各地の個人や団体が、暴力のもとに身を置いている人々に勇気を与えようとの願いから、「パープル」をシンボルとして「パープルリボン」を広めており、現在では多くの国々に広がっています。

被害にあった場合の各種相談窓口

▶ 常総市「女性相談」
女性の様々な悩みを臨床心理カウンセラーにご相談いただける機会をご用意しています。秘密は厳守いたしますので、一人で悩まず、安心してご相談ください。(無料 電話相談可)
相談日：6・10・2月は第3火・日曜日 10:00~12:00 左記以外第3火曜日 10:00~15:00
相談時間：1回50分程度 ☎ 0297 (21) 2111 内線2140
問合せHPはこちら

▶ 警察相談専用電話 ☎ #9110 または 029-301-9110

▶ 県警女性専用電話 ☎ 029-301-8107

▶ 茨城県配偶者暴力相談支援センター ☎ 029-221-4166
(茨城県女性相談センターの役割も担っています)
相談時間：平日 9:00~21:00/土日祝日 9:00~17:00
※面接相談(平日・土日祝日：9:00~17:00)は予約制です。まずは、電話にてご連絡ください。

▶ 内閣府 DV相談ナビ ☎ #8008
DV相談+(プラス) ☎ 0120-279-889、電話・メール(24時間受付)
※チャット相談(12:00~22:00、10か国語対応) 問合せHPはこちら

▶ 性暴力に関するSNS相談「Cure Time (キュアタイム)」
相談時間：毎日 17:00~21:00 (10か国語対応) 問合せHPはこちら

共同参画だより



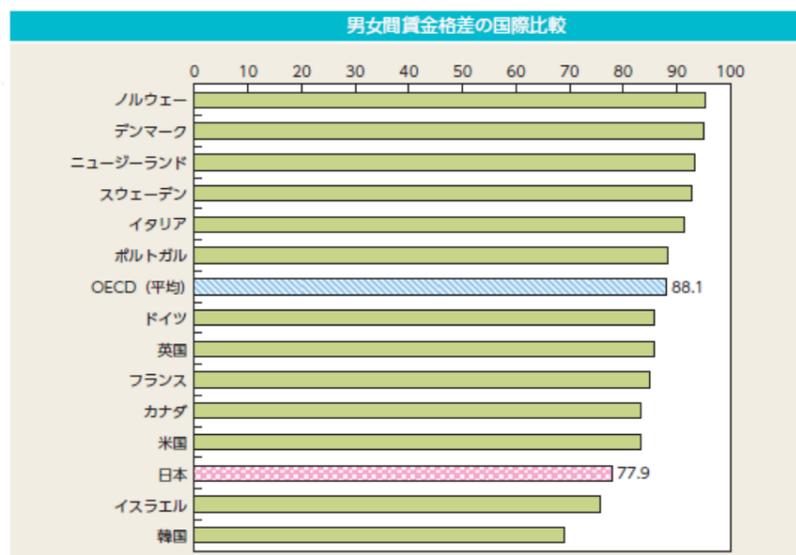
- ▶男女の賃金格差について考える
- ▶男女がともに活躍できる社会に

令和6年2月
No. 104
常総市人権推進課

1 男女の賃金格差について考える

昨年10月9日にノーベル経済学賞に、「男女の賃金格差の要因や労働市場における女性の役割」について研究したハーバード大学のクラウディア・ゴールドフィン氏が選ばれました。

日本でも、2022年7月8日に改正された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）において労働者301人以上の企業が男女の賃金の差異の公表を義務化したことは記憶に新しいです。内閣府が公表した「女性版骨太の方針2023」では、男女の賃金の差異の公表義務の範囲を労働者101人～300人へと拡大することも検討され、女性のさらなる活躍と経済成長にむけて取組を進めている状況です。なぜ、男女での就業の差は縮小されているにもかかわらず賃金の格差は縮小されていないのでしょうか？



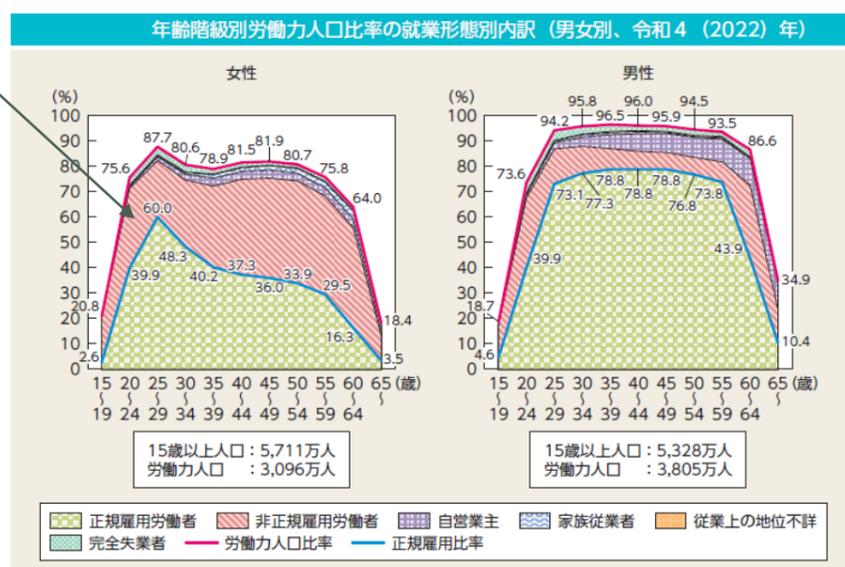
令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

左のグラフはOECD（経済協力開発機構）加盟国の男女の賃金格差を比較したもので、これはフルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした時に女性賃金の中央値の水準を割合表示したものです。日本は加盟国の平均よりも11%低い状況が伺えます。

加盟国と比較しても大きな格差があります。

右のグラフは、年齢別にどのような就業形態で働いているかを示したグラフです。

近年では女性の就業増加に伴い「M字カーブ」は解消されつつありますが、雇用形態別に見ると女性は20代後半をピークに非正規雇用へ転じる「L字カーブ」が新たな課題として浮き彫りになっている様子が見受けられ、男女間の賃金格差の原因の一つとしても考えられています。



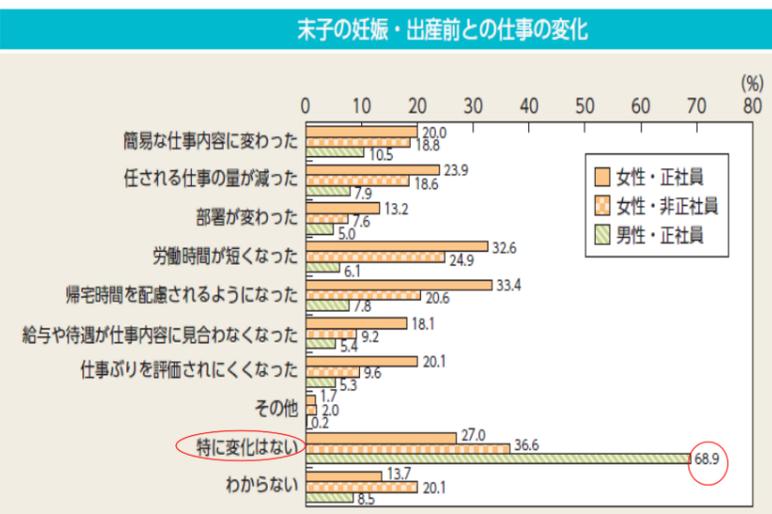
令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

2 男女がともに活躍できる社会に

昭和の高度成長期に確立された、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用慣行により、男性は長時間労働になり、家事・育児等の負担が女性に偏ってしまうため、結果として男女の賃金格差が生じてしまうといった歪みがでています。これは、女性が社会で活躍することを難しくするのみならず、【男性は仕事、女性は家庭】といった固定的役割分担意識と長時間労働により男性の生活や健康にも影響を与えています。

ゴールドフィン氏の研究でも、男女の大学への進学率が縮小し、学校を卒業した後は賃金格差は少ないが、女性は途中で結婚・出産を契機にキャリア中断、所得の低下を経験することにより、その後も賃金・所得の差は継続してしまうということが明らかになりました。男女間の格差は、子供が生まれた後に拡大してしまう傾向がアメリカや日本だけでなく世界的にみても同様であるということがいえます。

男性も女性も社会で活躍するためにも、女性のキャリア形成を支援する施策は重要です。女性が家庭と仕事を両立しやすい環境を整えることや、キャリアアップの機会を提供することが求められています。



令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

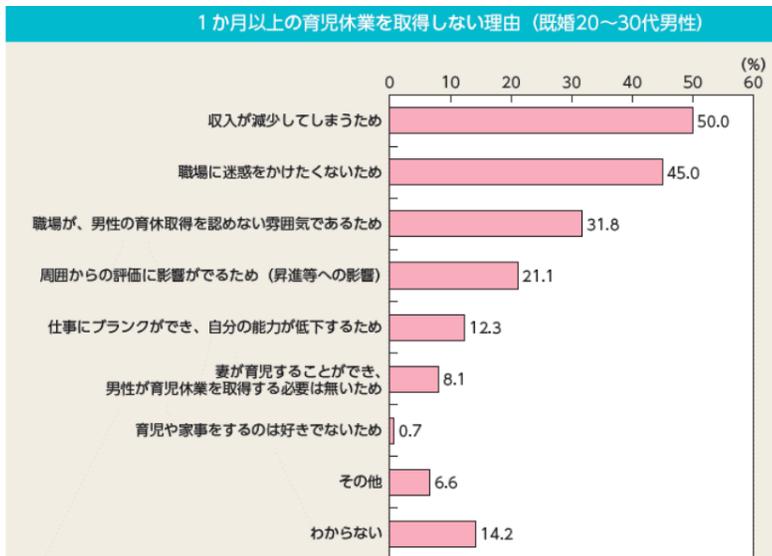
左のグラフは、末子の妊娠・出産前との仕事の変化をみたものです。女性正社員は「帰宅時間の配慮」や「労働時間の短縮」を選択している人が多い一方で、男性正社員は「特に変化はない」を選択する人が圧倒的に多い状況です。

仕事と家庭の両立支援が充実したことにより就業する女性が増えましたが、制度の利用状況が女性に偏り、固定的役割分担意識の解消はされていないことがわかります。

右のグラフは男性が1か月以上の育児休暇を取得しない理由としてあげているものです。

育児・介護休業法が改正され、少しずつ取得する男性も増えてきましたが、収入面の不安や職場への影響を考え長期の育児休暇取得は難しい方も多い状況のようです。

しかし、これは女性の活躍支援という側面だけでなく、もっと家庭に関わりたいと思う男性への支援にもつながると考えられます。



令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

女性の活躍推進は、社会全体の活力を高めるために重要です。例えば企業では「一般事業主行動計画」の策定をし、自社に必要なことが何かを検討してみる。配偶者が妊娠した男性社員へ育休の取得について周知するなどが考えられるのではないのでしょうか。家庭では、家事・育児・介護の分担を見直してみる。といったことから始めてみませんか？

共同参画だより

令和6年3月

No. 105

常総市人権推進課



- ▶働きやすい職場づくりのためにできること
- ▶働き方・休み方を改革！

1 働きやすい職場づくりのためにできること

人材不足が深刻化する昨今、働きやすい職場づくりは重要な課題のひとつです。働きやすい職場をつくることは、従業員のモチベーションを向上させることにつながり、離職率を下げることに役立ちます。企業の立場としても、働きやすい職場を実現したいという思いはあっても、具体的に「どんなことを、どんなふうにすれば働きやすい職場になるのか？見当がつかない。」という企業も多いのではないのでしょうか。

より働きやすい職場にするため、さまざまな面から改善のポイントを探り、各企業に合わせた職場づくりを進めてみませんか。

2 働き方・休み方を改革！

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資や技術革新等による生産性向上のほか、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることも必要です。

働き方・休み方を改革する取組例

ワーク・エンゲージメントの向上

エンゲージメント（ビジネスにおいて働きがいに関係する概念）向上によって、組織に対する従業員からの信頼が高まり、従業員の能力が最大限に発揮され、いきいきと働き続けられるといった効果が期待できます。エンゲージメントの向上は、企業規模の大小を問わず重要な取組です。

「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。

エンゲージメント向上の取組の詳細はこちらから→



ワーク・エンゲージメント

仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている心理状態を指します。

個人と仕事との関係性を示す概念です。

ワーク・エンゲージメントの3要素

- 仕事のやりがい（誇り）
- 仕事への熱意
- 仕事からの活力



従業員エンゲージメント

企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織の関係に着目した概念です。

従業員エンゲージメントの3要素

- 組織が目指す方向性への理解
- 個人と組織の方向性の重なり
- 組織への貢献意欲



参考：働きがいのある職場づくりのために（令和5年度）リーフレット



一般事業主行動計画の策定

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づくもので、女性が働きやすい環境整備などにかかわる一般事業主行動計画と、「次世代育成支援対策推進法」に基づく子育てと労働の両立支援に関する雇用環境の整備などにかかわる一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出る義務があります。（100人以下は努力義務）

社員にとって就業しやすい環境になるだけでなく、企業側にも行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、労働局長の認定を受けることができ、「認定マーク」を利用した企業のイメージアップを図れる、両立支援等助成金の申請ができるといったメリットもあります。

詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。→



働き方・休み方改善コンサルタントの利用

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行っています。

例えば、「従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。」「労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に聞いてみたい。」といった内容を、都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」に相談できます。

詳しくは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。→



年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては休暇をためらうことなく取得することができ、事業主にとっては労務管理がしやすく計画的な業務運営に役立ちます。

詳しくはこちらのHPをご覧ください。→



厚生労働省の働き方・休み方改善ポータルサイトには、企業・社員向けの診断ができるコンテンツや、本記事に掲載した以外にもたくさんの制度や事例を紹介しています。ぜひ、参考に見てください。

働き方・休み方改善ポータルサイトはこちらから→

