

しもつけ

女性活躍応援 ガイドブック

Let's go!

ワーク・ライフ・
バランスを進めたい！

人材を確保
したい！

企業イメージを
UPしたい！

なぜ、いま女性活躍なのか

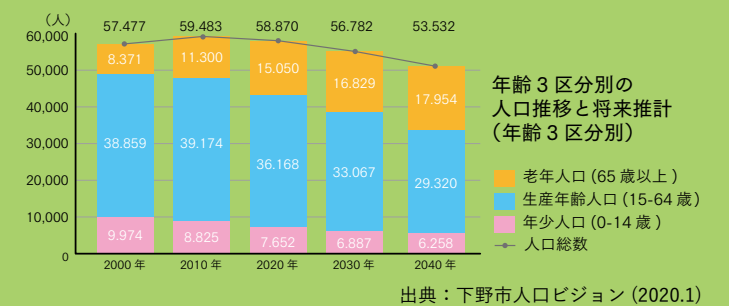
「女性活躍推進法*」の施行や、持続可能でより良い世界を目指すSDGsの取組の拡大等により、ますます女性が活躍する社会が期待されています。

企業においても、多様化する社会の中で競争力を発揮し、中長期的に成長していくために、女性の活躍推進は今や不可欠と言えます。

従業員一人ひとりの存在が業績に与える影響が大きい中小企業にとっても、重要な視点となります。

生産年齢人口(働き手)の減少

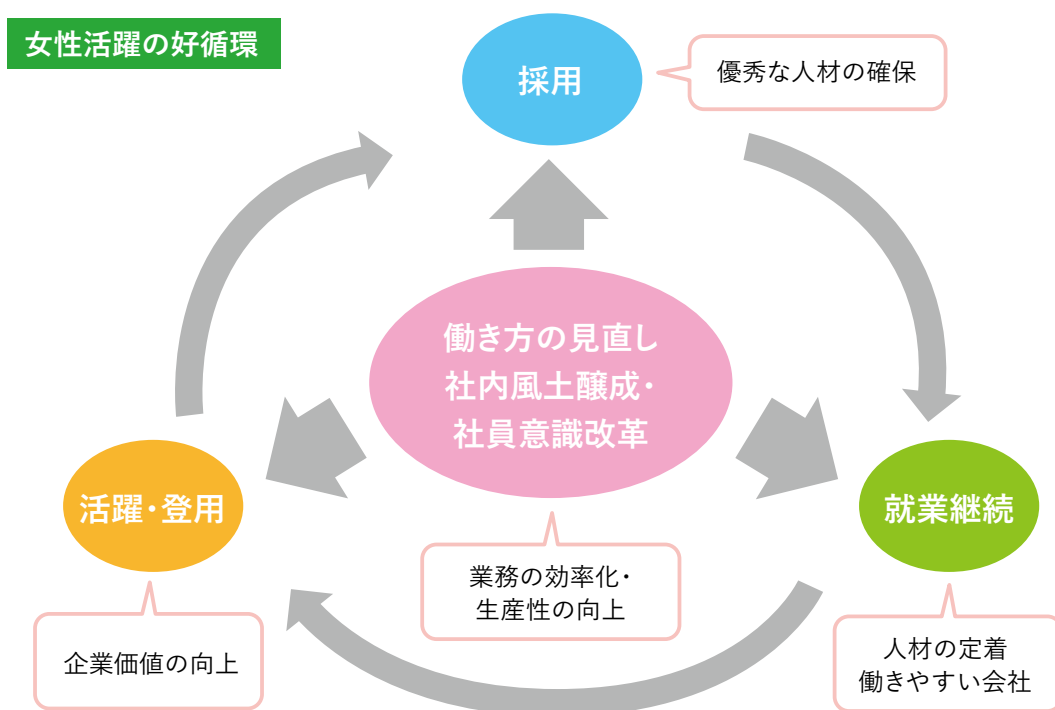
下野市でも少子高齢化が進み、2010年から2040年にかけて、生産年齢人口が約10,000人減少することが予想されます。企業にとって人材不足は大きな課題です。このため、男性に比べて伸びしろがある女性の労働参加率を高め、職場での活躍の場を増やすことが効果的であると考えられます。



企業にとってのメリット

女性がイキイキと活躍している企業は、誰もが働きやすい環境が整った企業と言えます。

「多様な人材を活かすマネジメント」や「現代社会の情勢への対応力」という点で、「成長力のある企業」と判断されるでしょう。その結果、社会的評価や人材採用力が高まり、女性活躍の好循環を生み出します！



● すべてのひとが働きやすい職場

近年改善傾向にはあるものの、第一子出産を機に約半数の女性が離職しています。また、高齢化率の上昇により、仕事と介護の両立や、育児と介護のダブルケアを担う従業員の増加が見込まれており、性別に関わらず仕事と家庭が両立できる職場環境を整備することは、重要な課題となっています。

職場環境を整えるためには、両立支援制度の充実に加え、「制度を利用できる職場風土づくり」「男性中心の長時間労働を前提とした仕事・業務の進め方の見直し」等にも取り組むことが大切です。これは、仕事と家庭の両立という課題に直面する従業員だけでなく、全ての従業員にとって働きやすい職場づくりに繋がります。

● 企業価値の向上

「女性に限らず、誰もが働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいる企業であることを、社外に積極的に発信することで、企業のイメージアップにつながります。

他にも、女性活躍推進法に基づく「えるぼし*」認定を受けた企業は、公共調達や低利融資で有利になるといったメリットがあります。

今後、経済のグローバル化や消費者ニーズの多様化に対応し、企業の評価・価値を上げていくためには、女性の力が必要になります。女性が活躍することで、より多様な視点やアイデアを活かした商品の開発等、事業の展開につながるとともに、細やかなサービスの提供による顧客満足度の向上、職場環境の整備・改善等が見込まれます。

● 優秀な人材の確保・定着

近年、就職活動ではワーク・ライフ・バランスが重視される傾向にあります。従業員のワーク・ライフ・バランス実現に向けて働き方の見直しに取り組み、誰もが働きやすい職場環境を整えることで、性別を問わず優秀な人材の確保につながります。これからの成長が期待できる企業として評価され、企業価値の向上により求人の応募増加も見込まれます。

また、これまで就業継続が困難であった、子育てや介護等との両立が必要な従業員でも、職場環境を整備することによって働き続けることができるようになり、中長期的な人材育成によって企業の成長に大きく貢献することができます。

ではどうやって女性の活躍に取り組めばよいのか？

女性活躍のための取組といっても、業種・職種や事業所の規模、役職や年代ごとの男女比の違いなどによって手法やプロセスもさまざまです。

このガイドブックでは、女性の活躍を支えながら、誰もが活躍できる環境を整備することで、元気な企業・職場を目指すための取組のポイントをまとめました。

女性がイキイキと働き、誰もがもっと活躍できる職場づくりのために、できることから始めてみましょう。



用語解説

女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

働く場面で活躍したいという希望をもつ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、事業主(従業員101人以上)に対し、女性の活躍の推進に向けた行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公開等を義務付けています。



厚生労働省
特集ページ

えるぼし・プラチナえるぼし

厚生労働大臣が定める認定マークのこと。女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出をした企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況等が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マークを商品などに表示することができ、女性活躍に取り組む企業であることをアピールできます。



女性の活躍を進める3STEP

女性活躍を進めることは、企業に多くのメリットをもたらします。
「何から始めればいいのか分からない」「ほかにやることもある」と思われるかもしれませんが、以下の3ステップを参考に、少しずつ取り組みを始めてみませんか？
企業の規模や業種、役職・年代ごとの男女比、従業員の意識などによって、課題とする取組や手順、目標はさまざまです。1ステップずつ確認し、社風にあった女性活躍へのアプローチの仕方を考えてみましょう。

また、女性活躍推進のためには、組織が一丸となって取り組む必要があります。
女性活躍推進を経営戦略として位置づけ、本気の企業風土改善を目指しましょう。



STEP 1

トップが本気になる

〔トップダウンで進めていきましょう〕

女性の活躍には、トップの強いリーダーシップが必要不可欠です。経営層が意識改革を行い、明確なメッセージを発信することではじめて、組織全体の理解のもと、女性活躍等に取り組むことができます。女性の活躍に対するトップの姿勢・思いを明確にし、組織として女性活躍の重要性・必要性を確認しましょう。
また、社外に対して、女性活躍への取組をアピールしましょう。

- 例えば ...
- 女性の活躍について明文化し、ホームページ等に掲載する
「女性管理職を〇〇名にします」
 - 社員に向けたイクボス*宣言「時間外労働を〇〇%削減します」
「そのために〇〇の業務を見直します」



STEP 2

「見える化」を進めて課題を把握する

〔現状を“見る”ことによって方法が“見えて”きます〕

課題を的確に把握することは、社内全体の意識改革のために重要な役割を果たします。さらに、最新の情報やデータを現場に提示すれば、現場の人が自ら気づき、問題意識を高め、改善する努力を促す効果も生まれます。
まずは、「女性従業員の数」「管理職の男女比」など企業における女性の活躍に関して、具体的に「見える化」を進めましょう。主に下記2つの点で、見える化を進めてみると良いかもしれません。

1 女性のキャリアについて

- 例えば ...
- 採用者に占める女性の割合
 - 従業員の平均勤続年数の男女差
 - 管理職に占める女性の割合、など



2 プライベートの充実について

- 例えば ...
- 各月ごとの平均残業時間
 - 有給休暇取得率
 - 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
 - 仕事と家庭の両立に関するアンケート調査の実施、など



STEP 3

アプローチ方法の検討

〔そして、まずは始めてみましょう〕

自社の課題を把握したら、組織全体で課題を共有・把握し、目標や方針を定めましょう。
「女性の採用ができていない」「女性管理職が少ない」「残業時間が多い」などの課題に対して、まずは一つだけでも、解決のために実行していきましょう。
課題にどのように取り組んでいったらよいか、下記を参考にアプローチ方法を検討してみてください。

「女性の採用が少ない」「女性の管理職が少ない」
女性活躍推進分野から取り組んでみませんか？

「平均残業時間が多い」「有給休暇の取得率が低い」
ワーク・ライフ・バランス*推進分野から取り組んでみませんか？

女性活躍を推進するメリット
・多様な視点からの事業の見直し、展開
・就業継続による人材成長・人材不足の解消
・社会的企業価値、認知度の向上

ワーク・ライフ・バランスを推進するメリット
・業務の効率化や生産性の向上
・私生活の充実による仕事に対する意欲の向上
・余裕ができた時間で資格の勉強をするなど、従業員のスキルアップ（自己研鑽）

例 課題：女性の管理職が少ない

- ◆就業継続が難しいので、中長期的な育成ができない
⇒両立支援の制度や職場環境が不十分ではないか？
- ◆子育てとの両立ができずに退職してしまう
⇒休暇の取りやすい職場の雰囲気はあるか？
⇒柔軟な働き方はできるか？
- ◆「女性管理職」のイメージモデルがないため、女性の意欲が低い
⇒研修や相談等でフォローアップはしているか？

例 課題：平均残業時間が多い

- ◆長時間労働が日常化している
⇒職場の雰囲気や管理職の意識はどうか？
- ◆業務量が多く人材が足りていない
⇒業務プロセス、資料や会議等の効率は高いか？



用語解説

イクボス

仕事の効率化を図り、残業の削減に積極的に取り組むなど、ワーク・ライフ・バランスを推進する経営者や上司のこと。女性の部下だけでなく、男性に対するアプローチも重要です。イクメン（子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性。または、将来そんな人生を送ろうと考え

ている男性のこと）のサポートにも目を向ければ、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。そして社会全体も、もっと豊かに成長していくはず。

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」のこと。各個人が理想とするワーク（仕事）とライフ（生活）のバランスは多種多様なうえ、ライフステージにおいても変化します。
そのため、一人ひとりが多様な働き方や生き方を選択できることが重要です。

取組の紹介

最後に、女性の活躍を目指す具体的な制度や取組をご紹介します。
4ページの「女性の活躍を進める3STEP」と合わせてご覧ください。
なお、ここではその一例を示しています。
社内における現状や課題、費用対効果、取組のスピードなどを考慮し、できることから実践してみましょう。

ライバル企業より一歩先へ！

人口減少社会の到来による労働力の不足、消費者ニーズの多様化、企業のグローバル化の進展……。いま企業には女性や若者、高齢者、障がい者、外国人など多様な人材を採用・育成し、その個性や能力を引き出し、組織の成長につなげるダイバーシティマネジメントが求められています。女性活躍推進はダイバーシティ推進の「試金石」と言われています。女性活躍への取組は企業の成長戦略の一つです。できることから着実に取組み、すべての人が働きやすい職場環境を目指しましょう。

女性活躍推進分野

女性の意欲向上

「私もっと働きたい」「活躍したい」と思えるよう応援しましょう。

本人のキャリアプランに応じて、様々な部門、分野を経験させる異動・配置転換

新しい仕事へのチャレンジやスキルアップの機会の設置

資格取得のサポート



キャリアアップ応援

自信を持って働けるよう支援しましょう。

セミナー・講座の開催

管理職への登用の促進

女性の登用に関する目標や具体的方策などを定めた計画を策定する



女性の少ない部署等におけるロールモデル（模範となる人物）の育成

比較的女性が少ないといわれている領域へ女性を積極的に配置する

情報交換ネットワークづくり

「知らない」という不安を取り除きましょう。

キャリア形成の模範となる女性管理職によるメンター制度を創設

女性従業員同士の相談・交流機会の提供、ネットワークづくり支援

ロールモデルとなる女性管理職や社外の女性従業員との交流機会を充実させる



管理職などの意識改革を促すセミナー・講座の開催

ワーク・ライフ・バランス推進分野

長時間労働の是正

過度な残業をしないよう働きかけましょう。

仕事のプロセスの見直し等、業務の効率化

「業務の優先順位付け」「業務分担の見直し」「会議資料作成の効率化」

ノー残業デーの設定

「管理職の率先退社」「時間設定の消灯運動」

時間外労働の目標値設定



休暇の取得促進

気兼ねなく休める雰囲気づくりをしましょう。



リフレッシュ休暇の導入

取得日数の目標設定及び取得計画の作成

年間スケジュールを踏まえた、計画的な休暇の取得を促進する

休みにくいといった職場の雰囲気の改善に向けた管理職の意識改革



子育てや介護等の両立支援

家庭と仕事の両立を目指しましょう。

柔軟な働き方制度の導入

- ・フレックスタイム制
- ・テレワーク
- ・短時間正社員制度

「モデル部署でのトライアル利用」

「従業員個々のさまざまな事情に応じた、多様な働き方のルール整備」

「子どもの参観日や通院のための半日又は時間単位での休暇制度」

休暇復職前の面談の実施

「子育てや介護で休業中の従業員に対する情報提供、復職前の面談などの支援の充実」

耳よりアドバイス

『女性活躍推進企業データベース』を活用しましょう

『女性活躍推進企業データベース』では、企業の女性活躍推進に関する取組事例や登録データ等を公開しています。
取組を始める際の参考として、自社の女性活躍に関する情報や行動計画の外部への公表の手段として、また学生をはじめとした求職者へのPRの場として、ぜひご活用ください。



企業の成長力をPRしましょう

下野市では、「ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として、働きやすい職場環境づくりに取り組む市内の事業所等を認定・PRする制度を実施しています。
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進のために実施した取組は、認定を受けるために必要な項目として計上することができます。詳細は、ガイドブックの裏表紙をご覧ください。

最後に

女性活躍推進行動計画を策定しませんか？

女性活躍推進法により、従業員101人以上の企業は女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を次のとおり実施するよう義務付けられています。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ② ①を踏まえた行動計画の策定、社内周知、外部公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 取組の実施、効果の測定

2 女性の活躍に関する情報公開

常時雇用する労働者が100人以下の事業主に対しては、上記1～2が努力義務とされています。

しかしながら、女性の活躍推進は全ての事業所において重要な経営戦略です。

このガイドブックを契機に、女性活躍のための3ステップを始められたのなら、あとほんの少しの労力だけで行動計画は策定できます。

是非「一般事業主行動計画」を策定し、誰もが働きやすい職場を目指しましょう。

行動計画の策定や法制度に関するお問合せは、栃木労働局の総合労働相談コーナー（TEL028-633-2795）をご利用ください。

市の認定制度をご活用ください

下野市では、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、職場環境整備と男女共同参画推進に積極的に取り組んでいる事業所等を募集します。

「下野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として認定を受けると、市の広報紙等で広く周知されるほか、市内の本社・本店は市建設工事参加資格審査において10点が加点される等の優遇を受けられる場合があります。制度詳細は、市ホームページをご覧ください。



発行 平成29年9月
改訂 令和 4年4月
編集 下野市総合政策部市民協働推進課
下野市笹原26番地
TEL:0285-32-8887
FAX:0285-32-8606

