

女性がもっと活躍できるまちへ!

～誰もが働きやすい職場をつくる～

現在わが国では、少子高齢化が進む中、深刻な人手不足が懸念されており、今後さらなる労働力人口の減少が見込まれています。その中で、2016年4月には「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)」が完全施行され、雇用や登用、女性が働きやすい環境づくりなど、事業所の皆さんの積極的な取組が求められています。

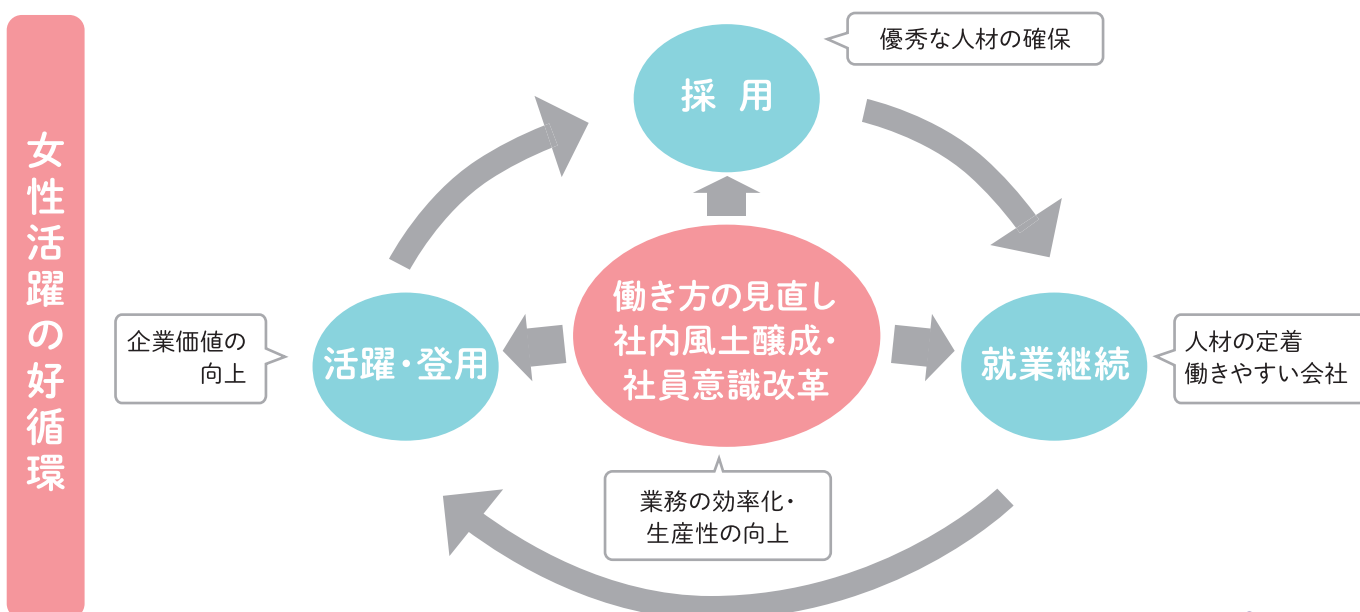


1 企業が女性活躍に取り組む必要性

「女性活躍推進法」の施行等により、ますます女性の活躍する社会が期待されています。企業においても、意欲と能力を持った女性の活躍は、生産性向上、業績アップにつながります。多様化する社会の中で競争力を発揮し、持続的に成長していくために女性の活躍は不可欠です。

2 企業にとってのメリット

女性がいきいき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「社会情勢への対応力」といった点で「成長力のある企業」と判断されます。その結果、女性が活躍する会社として企業価値の向上や優秀な人材の確保・定着につながり、女性活躍の好循環を生み出します。



なぜ女性活躍に取り組むの？ 推進するとどうなるの？



＼女性の活躍は企業にとってメリットがいっぱい！／

1 | すべての人が働きやすい職場になる

近年は減少傾向にありますが、結婚や第一子の出産を機に離職する女性は少なくありません。また、高齢化の進行により、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も今後増加していくことが見込まれ、「仕事と家庭が両立できる職場環境の整備」は重要な課題となっています。

性別に関わらず職場環境を整えるためには、制度を作るだけでなく、「制度を利用できる環境づくり」や、「働き方の見直し」にも取り組むことが大切です。これに取り組むことにより、仕事と生活との好循環が生まれ、すべての従業員にとって働きやすい職場づくりにつながります。

2 | 優秀な人材の確保・定着につながる

就職に当たって、働きやすさやワーク・ライフ・バランス(WLB)、会社の福利厚生などを重視する傾向が強まっています。誰もが働きやすく、希望するWLBが実現できる職場づくりを進めることで、求人応募増加が見込まれ、性別を問わず優秀な人材の確保が期待できます。

また、職場環境を整備することにより、これまで離職につながっていた、子育てや介護等との両立が必要な従業員が働き続けられるようになり、特に女性に対する長期的な人材育成が図られるとともに、モチベーションアップにもつながります。

3 | 女性が活躍する会社として企業価値が向上する

「誰もが働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいることを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。例えば、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けた企業は、公共調達での加点評価や、低利で融資を受けられるなどのメリットがあります。

また、女性が活躍することで、女性従業員ならではの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なども見込まれます。

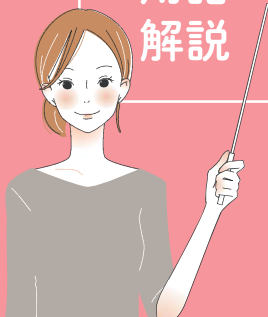
4 | 業務の効率化・生産性向上につながる

これまでの「男性中心型の長時間労働」が慣行となっている中、日本の労働生産性は先進国中で最も低い水準にあり、業務の効率化・生産性の向上は重要な課題となっています。

一方で、家事・育児との両立を図るために勤務時間に制限のある女性従業員は「短時間で仕事を効率よく進めることを意識している割合が高い」というデータもあります。

女性が働きやすい職場づくりや女性管理職の育成に取り組み、仕事と家庭を両立する社員を基準とした働き方へシフトすることで、業務の効率化と人件費等のコスト軽減が図られ、従業員の健康向上にもつながります。

用語 解説

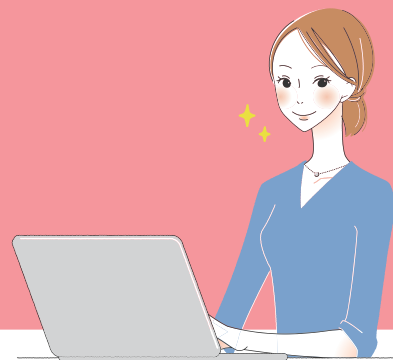


女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。この法律により、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、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、従業員301人以上の事業主*に女性の活躍の推進に向けた行動計画の策定・公表や、女性の職業選択のための情報公開が義務付けられました。

※令和元年9月現在。女性活躍推進法の一部改正により、行動計画の策定・公表の義務の対象が「従業員101人以上の事業主」に拡大されます。

具体的に女性の活躍を進めるためには？



STEP 1

トップが本気になって取り組みましょう

女性の活躍には、事業所のトップが決断し、強いリーダーシップをもって進める必要があります。経営層がその必要性を認識し、明確な意思表示を行うことで、組織が一丸となって女性活躍に取り組んでいくことができます。その意思表示と取組を、社外にもアピールしましょう。

イクボス宣言



STEP 2

現状を確認し課題を把握して取組を進めましょう

女性活躍を進めるための取組をまとめました。実際に取り組んでいるものにチェックを入れてください。チェックが入らなかった項目について、事業所での取組実施を検討してみましょう。



I.働き方改革

- ☐ ノー残業デーや有給休暇などの計画的取得を奨励している。
- ☐ 管理職が業務改善、長時間労働是正などのマネジメントに取り組んでいる。
- ☐ 業務のマニュアル化を行うなど、他のメンバーがサポートしやすい体制を整えている。

II.継続就業

- ☐ 育児及び介護休業制度などの取組を行っている。
- ☐ 育児及び介護と仕事の両立支援制度について、従業員に周知している。
- ☐ 育児休業後の復職について、面談を行うなど相談体制を整えている。
- ☐ 男性の育児休業取得を促進している。

III.配置・育成・教育訓練

- ☐ 女性の少ない職務・部署への積極的配置、性別に偏りのない配置を行っている。
- ☐ 女性従業員を中長期の視点で育成している。
- ☐ 研修の機会を積極的に与えるなど、キャリアアップのできる仕組みがある。

IV.管理職への登用

- ☐ 女性管理職の割合を増やす取組をしている。
- ☐ 育児休業中の女性従業員でもキャリアアップの機会を与えている。
- ☐ 人事評価が、時間当たりの労働生産性を重視したものになっている。

小さな取組の積み重ねが大きな成果につながります。
取り組みやすいことから始めてみましょう。

「えるぼし」認定

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出をした事業所のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受け、「えるぼし」マークを使用することができます。また、さらに基準の高い「プラチナえるぼし(仮称)」制度が創設されます。

女性活躍推進法や「えるぼし認定制度」についての詳細は、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

1段階目



2段階目



3段階目



STEP 3

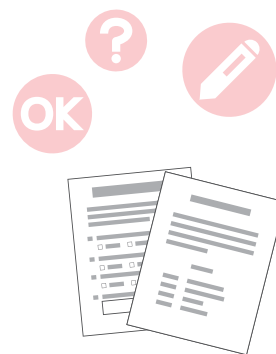
女性活躍推進行動計画の策定

事業所の課題が見つかったら、改善に向けた具体的な取組を盛り込んだ「行動計画」を策定しましょう。行動計画を策定し、自社の姿勢や取組を公表することで、優秀な人材の確保につながります。

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知
- ③ 行動計画を策定したことを県労働局へ届け出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公表

◆従業員300人以下*の事業主に対しては、上記①～④が努力義務とされていますが、女性の活躍推進はすべての企業・団体において重要な経営戦略となっています。

※令和元年9月現在



＼ご利用ください／

「行動計画策定支援ツール」

厚生労働省では、計画策定の手順や方法を掲載した「行動計画策定支援ツール」を提供しています。詳しい内容は、厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

＼女性の活躍推進に取り組む事業所を応援します！／

藤枝市男女共同参画推進事業所を募集しています

男女共同参画及び女性活躍の推進に理解と意欲があり、仕事と家庭の両立に配慮しながら男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる事業所を市が認定。市内外に広く紹介するとともにその取組をサポートします。



対象となる事業所

藤枝市内に所在する事業所で、以下の3項目についての取組状況を審査します。

- ① 仕事と家庭の両立支援
- ② 男女が共に働きやすい職場環境づくり
- ③ 性別にとられない能力発揮や活躍推進

認定期間

3年(更新の際は再度審査)

こんなメリットがあります

- 市のホームページや広報ふじえだ、男女共同参画情報誌「Runらんらん」(年1回発行)などで事業所を紹介、取組をPR。企業のイメージアップにつながります。
- 事業所が行う研修会に講師を派遣します。または事業所が行う研修会の講師料を市が補助します。
- 「藤枝市総合評価落札方式(特別簡易型)」の評価点が加算されます。
- 中小企業に対する「設備投資資金利子補給」の上乗せがあります。



認定マーク

制度に関するお問い合わせは

藤枝市 市民文化部 男女共同参画・多文化共生課へ

TEL 054-643-3198 FAX 054-643-3327 ✉ danjo@city.fujieda.shizuoka.jp

認定された事業所を
一覧で掲載しています

