

事業所の女性活躍による

5つの経営効果



1 質の高い人材の確保

少子高齢化による労働力不足が叫ばれる中、女性の力を活用することは必要不可欠です。就職活動中の女性は「**女性が継続して働きやすいかどうか**」を参考にしています。

2 生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現

家庭の事情等で比較的時間の制約が多いとされる女性が、リーダーとして効率的に活躍することは、職場全体の働き方にも影響を与えます。**女性が働きやすい会社になることは、男性も働きやすい会社**といえます。育児や介護などで制限のある働き方をして評価が下がることなく働きつづけられることは仕事へのモチベーション維持に効果があると考えられます。

3 新しい付加価値の創造

男女がそれぞれの視点を活かすことで、**多様性**が生まれ、仕事のやり方や仕組みを変えることが期待できます。

4 女性従業員の人材育成と就業意欲向上

女性従業員の育成が進むことで、**メンター**(※1)的役割となる女性が増え、**女性の人材育成が進みます**。「あの人のようになりたい」という存在が増え、目指したい女性がいることで、自分自身もキャリアアップのイメージを持つことができ、就業意欲向上にも繋がります。

(※1) 豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員

5 企業価値の向上

上記の点が実現されることで、**企業力アップ**に繋がります。

女性の活躍の場を広げることが、地域経済の活性化につながります。

企業にとっては、優秀な人材の確保、企業イメージの向上に!!

企業が中長期的に維持・成長し、競争力を向上させるためには、性別を問わず優秀な人材を登用することや、潜在力のある女性が活躍できる環境をつくるのが課題だといわれています。

働きたいと思う女性が、結婚や出産・子育てによってキャリアが中断されることがなく、自らの能力を十分に発揮してのびのび働けることや、また、性別にかかわらず個人の能力に応じて管理職や役員に登用されることが、職業生活の場において当たり前の社会になるよう、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、これからも女性が活躍できる職場づくりを推進しましょう。



女性活躍加速化助成金について

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、行動計画に沿って実際に取り組を行い、行動計画に定めた目標を達成した場合に、女性活躍加速化助成金が支給されます。

女性活躍加速化助成金の詳細や支給申請：

大阪労働局 雇用環境・均等部 ☎ 06-6941-8940



女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ (女性活躍推進法特集ページ)**
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> を
 ご覧ください。

編集・発行 摂津市市長公室人権女性政策課

発行年月日 平成30年3月

〒566-8555 摂津市三島一丁目1番1号

☎ 06-6383-1111 (大代表) ☎ 072-638-0007 (代表) ☎ 06-6383-1324 (直通)

女性が活躍できる
職場づくりを推進しましょう

女性の希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的として平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(略称：女性活躍推進法)が成立しました(平成28年4月1日から全面施行)。この法律により、働く場面で活躍したいという希望をもつすべての女性が、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、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等※)に義務付けられました。

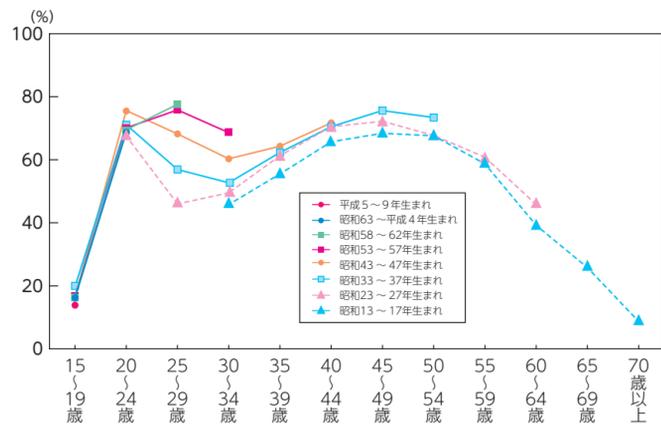
※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にとっては努力義務



今、女性の活躍が求められています

少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い労働力不足が懸念されています。現在、日本の女性の就業率（15歳～64歳）は上昇してきていますが、**結婚・出産を機に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する**という、いわゆる**M字カーブ**を描いています。また、女性の労働力の活用が不可欠である一方で、働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない状況にあります。女性活躍推進法は、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のエンジンとして機能することが期待されています。

女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考)

- 総務省「労働力概要（基本集計）」（年平均）より作成。
- グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。



現在の課題

- 働きたくても働けない女性が約300万人いる
- 第一子出産を機に6割の女性が離職する
- 育児後に再就職する際はパート・アルバイトになる場合が多く、女性雇用者に占める非正規雇用者は6割近い
- 女性の管理職は1割程度と、国際的に見ても低い水準である

(厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)より)



STEP 1



自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析をしましょう。

CHECK

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら、その結果をその後の取組や計画に反映させ、**計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCAサイクル)** を確立させましょう。
年に一度、データを更新しましょう。

参考例

STEP 1 状況把握・課題分析する事項

- ①女性採用比率
- ②勤続年男女差
- ③労働時間の状況
- ④女性管理職比率等

STEP 4 摂津市の情報公表

女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表（平成29年度）

区分	採用した職員に占める女性職員の割合	管理的地位に占める女性職員の割合 ^(※1)	男性の育児休業取得率	男性の育児参加休業取得率	時間外勤務の状況 ^(※2)
一般行政職	29.4%	17.9%	3.6%	31.6%	9.2時間
技能労務職	(※3)	0.0%	0.0%	0.0%	5.3時間
消防職	0.0%	0.0%	0.0%	77.8%	12.5時間
教育職	0.0%	58.8%	0.0%	0.0%	2.5時間
全職種	25.0%	16.6%	3.6%	46.4%	8.4時間

(※1) 係長以上の職員。
(※2) 1年分の時間外勤務時間の1人当たり1月当たりの平均値。
(※3) 技能労務職については採用試験を実施せず。

自社の女性の活躍に関する状況についての情報は、求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

STEP 2

自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画を取りまとめていきましょう。
※目標は1つ以上数値で定める必要があります。行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。



STEP 3

行動計画を策定した旨を大阪労働局へ届け出ましょう。



STEP 4

定期的に、自社の女性の活躍に関する情報を公表し、点検・評価しましょう



行動計画策定から具体的な取組まで

☆労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられました。
(※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務)

具体的な進め方は、**次の4つのステップ**になります。

