

# 今こそ本気で女性活躍をすすめるとき

今後、本格的な少子高齢社会を迎え、優秀な人材を確保することはますます困難になります。グローバル化やITの進展など環境が激変する中、「女性活躍推進」に取り組む意義を改めて考えてみましょう。

女性が働きやすい職場は、多様な価値観やライフスタイルを望む社員にとっても働きやすい職場であり、国内外から優秀な人材を惹きつける魅力ある職場でもあります。

また、多くの研究や実践企業の報告から、組織の活性化や業績向上にプラスの影響を与えることも明らかとなっています。現在、大企業だけに義務づけられてる事業主行動計画ですが、中小企業のみなさまが策定するメリットは非常に大きいものがあります。10年後、20年後に成長し続ける企業となるために、「事業主行動計画」の策定など、男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組んでみませんか。

## 組織にとって、女性の力は活かされるべき強み



事業主行動計画を策定し、一步踏み出そう!

## 女性活躍を進めるメリット

女性の活躍推進は、企業にとっては次のようなメリットがあります。

### 社員のモチベーションアップ・生産性の向上につながる

女性が活躍している職場は多様な社員にとっても働きやすい職場です。安心して働ける職場は生産性も高い、という調査結果もあります。



### 企業イメージの向上、優秀な人材確保

女性活躍に積極的に取り組む企業には厚生労働大臣の認定マーク(愛称:えるぼし)が交付され、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながります。



### 多様な視点が活かされた商品・サービスの創出

組織の中の異なる視点や考え方は、顧客ニーズへの感度をあげ、今までになかった新たな商品やサービスを生まれやすくします。



## 事業主行動計画とは何か?

平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行されました。女性活躍推進法では、主に以下の3つのことを求めています。

### (1) 自社の女性活躍状況の把握・課題分析

基礎項目 ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等

### (2) 事業主行動計画の策定・届け出、社内周知、外部公表

計画概要 ①計画期間 ②数値目標 ③取組内容 ④取組の実施時期

### (3) 自社の女性活躍情報の公表

## 事業主行動計画策定の4つのステップ

**ステップ 1** まずは現状把握  
3つの視点で状況を見える化する

**ステップ 2** 課題の整理  
女性活躍推進に向けて課題に優先順位をつけよう

**ステップ 3** 3つの視点で  
具体的取組を検討する

**ステップ 4** 事業主行動計画を  
策定しアクションをおこす