

女性の力を活かして業績拡大！

～みんなあがイキイキと働ける職場～



イラスト又は写真

もっと！

高知家の女性活躍推進
ガイドブック

Contents

メリットを理解する P 1～4

具体的な行動を考える P 5～6

企業インタビュー P 7～8

女性活躍が業績拡大につながるメリット5つ

「女性の活躍」とは何でしょうか？

働く人に占める女性割合が全国1位である高知県において、「女性の活躍」は単に「女性に働いてもらうこと」ではありません。「今以上に能力を発揮し、会社の業績拡大に貢献してもらうこと」です。

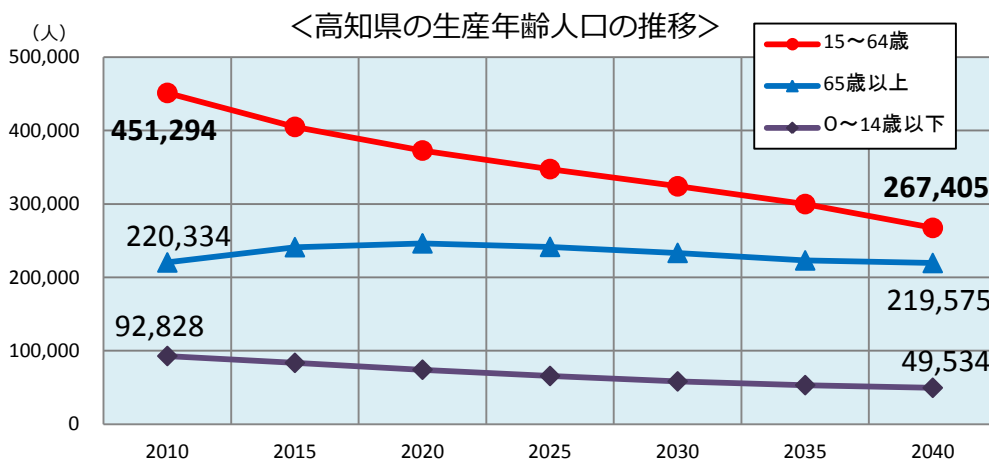
多様化する社会で競争力を発揮し、中長期的に成長していくため、女性の活躍推進は避けては通れません。むしろ、大企業と比べて個々の社員の貢献度合いが業績に反映されやすい中小企業にとっては、重要な経営戦略の1つと言えるでしょう。

ここでは、女性の活躍を推進することのメリットを5つご紹介します。

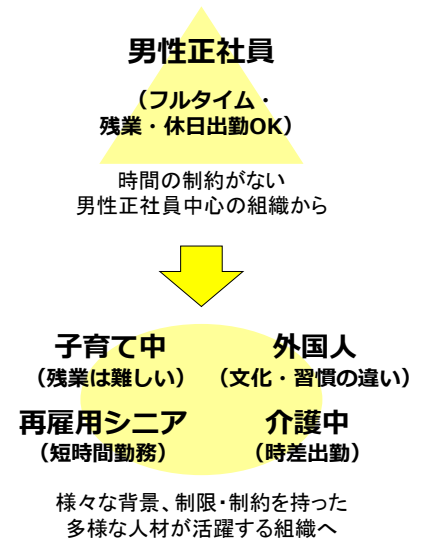
① 優秀な人材を長期的に確保

■このままでは企業を維持できなくなる！？

少子高齢化により、2040年の高知県の生産年齢人口（15～64歳）は、2010年の約6割になるという予測があります。これまでのような「時間の制約がない男性正社員」を中心とした体制を維持することは極めて難しくなります。男女の性別を問わず、優秀な人材を採用することが、企業が持続的に存続・成長するうえで重要です。



出所：国立社会保障・人口問題研究所
「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」



■求人を募集しても応募がないのはなぜか

子育てなどの事情で一旦離職した女性は、「仕事と子育てが両立できるかどうか」を重視して再就職先を探しています。このような女性のスキルや経験を活かしてもらうことで、即戦力としての活躍が期待できます。

また、就職活動中の学生は、「仕事と家庭の両立支援」や「女性の活躍推進」に企業がどのように取り組んでいるかを注目しています。

人材獲得をめぐる状況が特に厳しい中小企業にとって、求職者のニーズに応える職場環境づくりは不可欠です。

<再就職を決める際に重視したこと>

(正社員)

- 1位：仕事の内容が希望に合っていること (66.7%)
- 2位：希望する雇用形態であること (62.6%)
- 3位：残業がない、もしくは少ないこと (51.3%)

(短時間の非正社員)

- 1位：短時間勤務や、希望する時間・日数だけ働けること (72.1%)
- 2位：職場が近いこと (62.8%)
- 3位：希望する雇用形態であること (61.1%)

出所：厚生労働省（平成27年3月）「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査」

② 生産性の向上

■女性の就業継続は企業も得する！

結婚・出産を機に女性社員が離職することによって、企業側には様々な損失が発生します。退職する社員が優秀であればあるほど、損失は大きく、その穴を埋めることに苦勞するでしょう。

さらに、出産を機に離職する場合と就業を継続した場合における企業側の直接的なコストを試算すると、就業を継続した方が安くすむという結果もあります。

男女の性別を問わず、キャリアを積みながら働き続けてもらうことは、人的な経営資源の強化につながり、コスト面でもお得なのです。



直接的損失

- ・退職者の採用、教育にかけたコスト
- ・離職による欠員補充のための採用、教育にかかるコスト
- ・欠員補充までに同僚が仕事を代わる費用



間接的損失

- ・退職した社員の知識、ノウハウ、人脈
- ・退職前のモチベーション低下による生産性の低下
- ・中途採用者が仕事に慣れるまでの同僚の負担感
- ・「よく辞める会社」というイメージダウン



その他のリスク

- ・募集しても応募がなく、なかなか欠員補充ができない
- ・後任者が前任者と同程度のパフォーマンスを発揮してくれるとは限らない
- ・組織の士気の低下、連鎖退職
 - ・顧客の流出、企業情報の流出

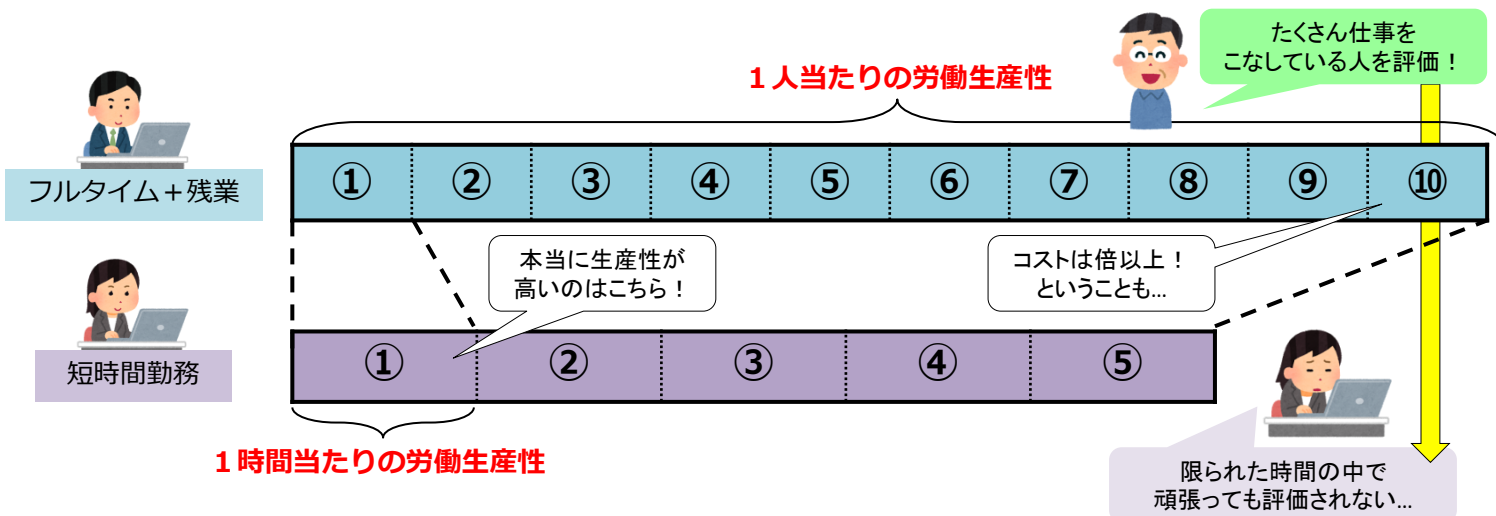
■「時間」を意識した働き方が広がる

女性社員の多くは、家事・育児との両立を図るため、「時間」を意識した効率的な仕事の進め方を身につけています。こうした働き方が広がることで、社内全体の生産性が向上します。

経営上のプラス効果を出すためには、組織全体の価値観の変革も必要なのです。

ちなみに、女性の活躍推進のため、育児や介護への必要な支援や柔軟な職場環境の整備に取り組む企業は、何もしていない企業に比べて、正社員1人当たりの1時間当たりの生産性が2倍以上高いという報告（※1）もあります。

※1：RIETI BBL（2011年12月21日）「企業のパフォーマンスと女性の人材活用やWLB推進との関係：RIETIの企業調査分析から見てきたこと」
山口 一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。



時間（コスト）をかければ「1人当たりの労働生産性」が上がるのは当たり前！
「1時間当たりの労働生産性」を基準に評価を！

③ 組織が活性化

■「女性が働きやすい」＝「みんなあが働きやすい」

今後は、育児や介護だけでなく、ダブルケア問題（育児と介護との同時進行）に直面する社員も増えます。当然ながら、それは女性社員に限りません。

様々な制約・背景を持った社員一人ひとりが能力を發揮し、働き続けられる職場は、誰にとっても働きやすい職場と言えるでしょう。

■卵が先？ニワトリが先？

「女性社員は就業意欲が低いので活用できない」本当にそうでしょうか？女性社員は、「活用しようとしていないから就業意欲が低い」ことを指摘する研究結果もあります。

認められ、期待されれば、モチベーションが向上するのは、女性も男性も同じです。

男女の性別を問わず、成長の機会がフェアに確保されていることで、職場の活性化になります。



④ 変化への適応力の向上

■家計支出のうち、妻の意思決定割合は74%

日本では、家計の購買決定権を持つのは、7割が女性というデータ（※2）があります。

どんどん変化し、多様化している市場ニーズに対応するためには、企業も多様な価値観を反映した商品やサービスを生みだしていく必要があります。

男女の性別の制約なく、自由に意見やアイデアを出し合える風通しの良い雰囲気は、企業の持続的な成長のための「カギ」となります。

■女性役員が企業を救う！

女性役員が1人以上いる企業は、経営破たんの確率を20%減らせるという調査結果（※3）があります。集団での意思決定の場に、男性とは別の視点を持った女性が入ることで、組織的な視野が広がるためです。

また、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率などの経営指標が良い傾向にあるといった報告（※4）もあります。

女性役員の活躍によって、リスク管理能力を高め、変化に対する適応能力や柔軟性も向上します。

※2：内閣府（2010年）「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」

※3：2008年英リーズ大Credit Management Research Centreによる17,000社を対象とした調査結果に基づく

※4：Catalyst（2007）「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」（Catalystとは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO）



⑤ 企業価値が向上

■積極的なPRでイメージアップ！

女性も男性も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顧客や地域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。女性活躍に優れた企業は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」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、社会的認知度や人材採用力が高まり、好循環を生み出すのです。

※現在、集計中

アンケートから探る

高知県の働く女性1,500人のホンネ！



※ 平成28年7月、高知県 県民生活・男女共同参画課が、高知県内の社員21人以上の企業で働く女性
●●●人に対して行ったアンケートより(高知商工会議所に委託して実施)

そもそも女性は活躍を望んでいるの？

★あなたの仕事に関する考え方 (最も近いもの1つに○/回答者数： 人)

	項目	回答数	回答比率
1	上のキャリア(管理職や役員等)を目指したい		%
2	今以上に、スキルアップしたい		%
3	今よりも働きやすくなれば、キャリアアップやスキルアップを目指したい		%
4	自らキャリアアップやスキルアップは望まないが、会社の指示なら受け入れる		%
5	ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい		%
6	その他		%

「今以上」を目指す女性は

● %

「女性」でひとくりにせず、一人ひとりの希望を聞くことが大事ですね



女性が今より活躍するために必要なことは？

★あなたの職場で今よりもっと女性が活躍できるようになるために、必要なこと (該当する上位3つの番号を記載/回答者数： 人)

	項目	回答数	回答比率
1	女性社員を戦力として認める・期待すること		%
2	お手本となる女性社員がいること		%
3	女性社員にやりがいを感じる重要な仕事を任せること		%
4	仕事に役立つ研修の機会があること		%
5	勤務時間ではなく成果に対して公平に評価されること		%

コメント

具体的にどんな制度を望んでいるの？

★「同居の小学校に入学していない子どもがいる」と回答した方のうち、仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度 (該当する上位3つの番号を記載/回答者数： 人)

	項目	回答数	回答比率
1	時間単位の年休		%
2	半日単位の年休		%
3	有給の看護休暇		%

※TOP3~5を紹介

コメント

始めよう！女性の活躍を進める

★4ステップ



女性活躍のメリットを理解しても、「何から始めればいいのか分からない」「中小企業にできることはない」と思われるかもしれませんが、難しく考える必要はありません。

女性活躍を進めることは、言い換えれば、誰もが働きやすい職場づくりを進めていくこと。中小企業だからこそ、トップの意識次第で職場を大きく変えることができるのです。

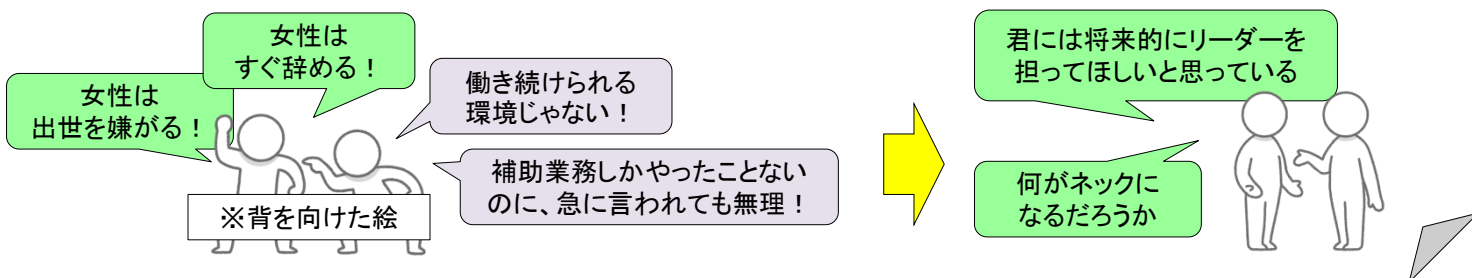
ここでは、今すぐ始められる具体的な行動事例をご紹介します。

STEP 1

まず、トップが本気になる



- 女性の活躍推進に向けた姿勢を明確にし、社内・社外にアピールする
 - ・女性の活用について明文化、ホームページや就活サイトへの掲載、社員に向けた宣言など
- 具体的な目標値や行動計画を策定する
 - ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定
- 女性に具体的な言葉で期待をかけ、成長の機会を与え、鍛える



STEP 2

仲間（賛同者）を増やす



- 女性の活躍推進に向けた考えを、社員に繰り返し伝える
 - ・定例会議、朝礼、ミーティング、研修の場などの活用
- 外部の研修も活用し、社員（特に管理職）に啓発を行う
 - ・商工会議所や男女共同参画センター「ソレ」などで実施しているセミナー等への参加を促進
- 幹部・管理職に、自分の後継者候補として、男女1名ずつあげてもらおう

STEP 3

社員の声を聞く



- 仕事上の悩みや、仕事と家庭の両立について困っていることなどを、1人ずつヒアリングする
- 意思決定の場に女性社員を増やしてみる



□円滑なコミュニケーションの仕組みを整える

- ・上司と部下が定期的に面談する仕組みを作る
(例) 妊娠した女性社員や子どもが生まれる男性社員に対して、定期的な面談によるサポート
本人と上司でキャリアプランを作成
- ・女性社員に対し、先輩女性社員がよき相談相手としてアドバイスをする「メンター制度」を設ける

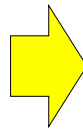
<女性社員の話を聞いたことで、活躍の場を広げたA社の例>

優しさの勘違い

固定観念



次のプロジェクトのリーダーはどうしよう...
みんな手いっぱいだ
でも彼女は子どもが小さいから無理だろう
途中でまた育休に入られても困るし



挑戦したい！時間内で効率良く頑張ります
時間外の会議は出席できませんが...
事前に分かっていたら、泊まりの出張も大丈夫



統計的差別



ちょっと配慮するだけで、彼女も立派な戦力だ！
直接聞いてみないと分からないものだ

□柔軟な働き方の仕組みを整えましょう

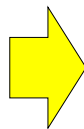
- ・求人を出す際は、「高知家の女性しごと応援室」(p参照)の職業紹介を利用し、求人情報について相談する
- ・法定の制度を整備できているか、就業規則をチェックする
- ・半日単位や時間単位の年次有給休暇を制度化する
- ・子どもの看護休暇の有給化
- ・子どもが生まれた男性社員に、まずは短期間(3日程度)の育児休業や育児のための休暇取得を勧める

<固定的な勤務形態を見直し、優秀な人材を採用できたB社の例>

応募がない...



求人情報
月～金
8時30分～17時



求人情報
短時間勤務可
例:9時～15時

9時～15時なら！

月・水・金はフルタイム
火・木は短時間を希望



一気に5人も決まった！
優秀な人が採用できたし、フルタイム
にこだわる必要はなかったなあ

□女性が働きやすい環境を整備しましょう

(ハード面)

- ・トイレ、更衣室、女性用休憩室などの整備
- ・女性専用作業服、体力面の負荷を軽減するような設備・器具の導入
- ・職場の環境に関して女性の意見を聞く

(ソフト面)

- ・公正な人事評価制度を整備する
(例) 働く時間の長さではなく、どれだけ効率よく成果を生みだしたかを評価
サポートなどで貢献した社員に対しても適切な評価をする



インタビュー

CASE 1 : マネジメントで活躍！

- 概要
 - 業種
 - 社員数／男性： 名、女性： 名
 - 女性管理職数／ 名
- 取り組むきっかけや背景となったことは？
- 具体的な取組は？
- 取組の効果は？
- 今後の課題は？
- 女性社員の声

CASE 2 : 営業職で活躍！

- 概要
 - 業種
 - 社員数／男性： 名、女性： 名
 - 女性管理職数／ 名
- 取り組むきっかけや背景となったことは？
- 具体的な取組は？
- 取組の効果は？
- 今後の課題は？
- 女性社員の声

CASE 3 : 商品開発で活躍!

■ 概要

業種

社員数/男性: 名、女性: 名

女性管理職数/ 名

■ 取り組むきっかけや背景となったことは?

■ 具体的な取組は?

■ 取組の効果は?

■ 今後の課題は?

■ 女性社員の声

CASE 4 :

■ 概要

業種

社員数/男性: 名、女性: 名

女性管理職数/ 名

■ 取り組むきっかけや背景となったことは?

■ 具体的な取組は?

■ 取組の効果は?

■ 今後の課題は?

■ 女性社員の声

高知県の女性活躍推進に関連する主な取組

「高知家の女性しごと応援室」がきめ細かく就労を応援します！ 県民生活・男女共同参画課

「高知家の女性しごと応援室」では、1人ひとりの希望や適性に応じた女性の就労支援を行っています。

＜働きたい女性への支援＞

- ・キャリアコンサルティング
- ・応募書類作成支援、面接対策
- ・就職支援セミナー
- ・各種情報提供
- ・職業紹介

＜企業のみなさまへの支援＞

- ・無料職業紹介
- ・要望に合う人材を紹介
- ・丁寧なマッチング
- ・双方の希望や条件の調整

全て
無料



問い合わせ先：高知家の女性しごと応援室

TEL：088-873-4510 Mail：soudan@kochijyosei.jp

HP：http://www.kochijyosei.jp/

「ファミリー・サポート・センター」を充実していきます！ 県民生活・男女共同参画課

仕事の都合や病気などにより、保育所に子どもを送迎できないといった状況を柔軟に対応できるよう、地域の支え合いによる子育て支援の仕組みである「ファミリー・サポート・センター」の開設運営への支援を拡充しています。

すでに開設されている高知市と佐川町に加え、香南市でも開設を予定しており、県内全域での普及に向けて取り組んでいます。

問い合わせ先：こうちファミリー・サポート・センター

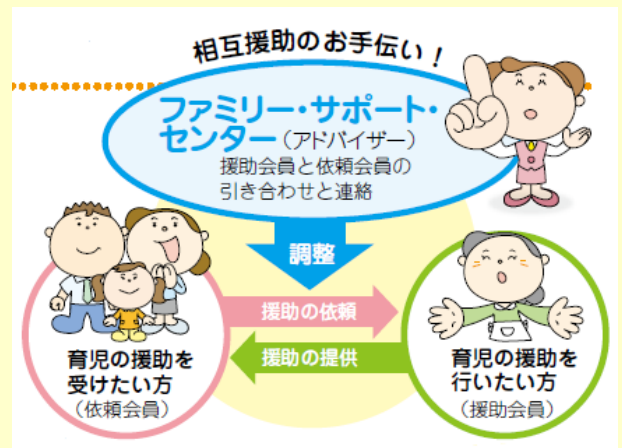
TEL：088-880-5210

さかわファミリー・サポート・センター

TEL：0889-22-1510

こうなんファミリー・サポート・センター

TEL：0887-57-7300



女性の活躍に関する支援等の問い合わせ先

内容	担当	連絡先
<ul style="list-style-type: none"> ・各種助成金に関すること ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関すること 	高知労働局雇用均等室	TEL：088-885-6041 FAX：088-885-6041
<ul style="list-style-type: none"> ・高知県次世代育成支援企業認証制度に関すること ・出産後の女性再就職促進事業費補助金に関すること 	高知県 商工労働部 雇用労働政策課	TEL：088-823-9765 Mail：151301@ken.pref.kochi.lg.jp
<ul style="list-style-type: none"> ・高知県の女性活躍の取組に関すること 	高知県 文化生活部 県民生活・男女共同参画課	TEL：088-823-9651 Mail：141601@ken.pref.kochi.lg.jp



文化生活部 県民生活・男女共同参画課

〒780-8570 高知県高知市丸ノ内1丁目2番20号

TEL：088-823-9651 FAX：088-823-9879

メール：141601@ken.pref.kochi.lg.jp