

# 女性活躍

## 実践の手引き

女性活躍推進についての考え方/p01 女性活躍推進に向けた取組方法の紹介/p03

県内企業による取組事例紹介/p07

1. 株式会社阿部重組
2. 幼保連携型認定こども園 社会福祉法人一心会 城下保育園
3. 社会福祉法人青森民友厚生振興団 特別養護老人ホーム 青山荘

県の取組

1. 「家事男子を始めよう」フェイスブック・Instagram配信中
2. あおもり女性活躍推進協議会/p13
3. あおもりイクボス宣言企業を募集中です/p14

女性  
の  
活  
躍  
で  
は  
変  
わ  
れ  
る  
会  
社



Think

# 女性活躍とは、

「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が  
その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する\*」ことです。

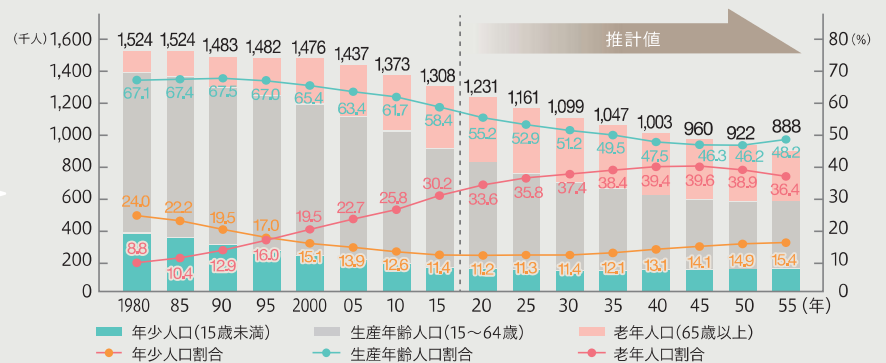
## なぜ、今、女性活躍推進の取組が 必要なのでしょう？

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第1条より

Task  
01

労働力人口減少により  
人材確保が難しくなっている

年齢3区分別人口・人口構成割合の推移と将来推計（青森県）



資料：総務省「国勢調査」、県企画政策部「まち・ひと・しごと創生青森県長期人口ビジョン（平成27年8月）」

## こんなことで困っていませんか？



有給休暇の取得率を上げたい



残業時間を減らしたい



従業員の定着率を高めたい



求人を出しても人手が  
確保できない

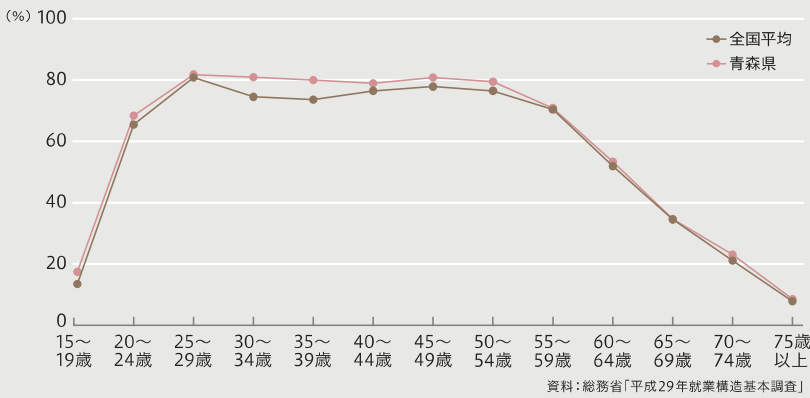


女性従業員の  
活躍の場を広げたい



仕事と育児・介護の  
両立を支援したい

女性の年齢階級別有業率(平成29年)



Task 02

結婚・出産期にいったん仕事を辞める女性が多い

6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児関連時間

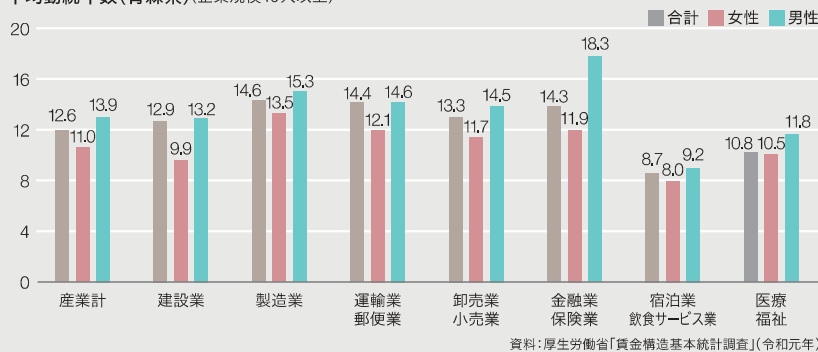
	青森県				全国平均			
	夫		妻		夫		妻	
	2011年	2016年	2011年	2016年	2011年	2016年	2011年	2016年
家事	9分	17分	217分	177分	12分	17分	215分	187分
介護・看護	—	0分	1分	5分	0分	1分	3分	6分
育児	30分	44分	146分	188分	39分	49分	202分	225分
買い物	12分	13分	36分	35分	16分	16分	41分	36分
合計	51分	74分	400分	405分	67分	83分	461分	454分

資料：総務省「社会生活基本調査」

Task 03

家事育児は女性の負担になっている

平均勤続年数(青森県)(企業規模10人以上)



Task 04

男性と女性の平均勤続年数に差がある

## 女性活躍推進に取り組むと、こんなメリットが生まれます

女性活躍推進は女性のためだけの取組ではありません。男性も含めてすべての働く人にとって有効な取組であり、また、これからの企業の発展に有用であると考えられます。

- 1) 優秀な人材の確保と定着(採用教育コスト減)
- 2) 従業員のモチベーションがアップ
- 3) 社会のニーズの多様化への対応
- 4) 生産性の向上によるコスト削減
- 5) 多様な視点によるリスク低減
- 6) 企業イメージの向上
- 7) 多様な人材による新しい価値の創造

でも、どうすれば??

# Method

## 女性活躍推進に向けた 取組方法の例

女性活躍推進に向けた取組の進め方には、経営者主導型や労務管理部門主導型など  
いろいろな方法があります。それぞれの企業の状況にあった方法により取組を進めましょう。  
この手引きでは社内横断のプロジェクトチームを設置する方法による進め方について解説していきます。

### 一般事業主行動計画<sup>\*</sup>の 基礎項目等の把握

自社の女性の活躍状況を把握するため、一般事業主行動計画を策定する際に  
必要な基礎項目を調べておきましょう。(項目は次頁を参照)

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性を始めとする労働者が活躍できる就業環境を整えるため、企業が策定することとされている計画

### 経営者が本気で取り組む 姿勢の意思表示

女性活躍推進を進めるには、社内の誰もが当事者としての意識をもって前向き  
に取り組んでいく必要があります。そのため、経営者から「これから女性活躍を  
推進することで、すべての従業員がより働きやすくなり、企業の生産性を高め  
られるよう、本気で取り組みます」といった内容を発信します。〈例〉女性の活  
用についてホームページなどで明文化、従業員に向けた宣言、など。

### プロジェクトチームの設置

女性が活躍するためには、一人ひとりが持っている能力を十分に発揮し、かつ、  
現状の問題点を見つけて改善し、伸ばしていく「場」をつくることが必要不可欠です。

女性従業員が些細な気付きや  
前向きな意見を言える場

自分や自分の所属する部署が  
抱えている問題点を言える場

日頃の悩みを共有できる場

問題点や悩みを改善できる場

### Point

ポイントは「風通しのいい職場風土づくり」  
です。きっかけはトップダウン型であっても、  
その後はボトムアップ型を目指しましょう。  
また、経営者は方針だけを示すようにして、  
具体的な内容は従業員が考えて提案  
できる風土をつくりましょう。

これらを実現するため、各部署からメンバーを選出した  
「プロジェクトチーム」を作ることが効果的です。

プロジェクトチームは、下記について実施し、計画、実行、  
チェック、改善のサイクルを回す役割があります。

チームのメンバーで  
アイデアを捻出する

チームのメンバー以外からの  
アイデアをまとめる

プロジェクトで何が  
行われたのか、社内に周知する

数値目標を決めて  
行動計画を策定する

実際に取り組んでみて、  
問題点がないかどうか  
従業員からヒアリングを行う

経営者と従業員との  
円滑なコミュニケーションの  
仕組みを工夫する



## Step1

# 現状の確認と課題の明確化

女性活躍を実践する前に、自社の女性活躍の状況を把握しましょう。数値化すると、課題も見えやすくなり、女性活躍推進のための一般事業主行動計画を策定する際のベースとなります。

採用者に占める女性割合	各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	男女の平均勤務年数の差異	管理職に占める女性の割合
全従業員に占める女性従業員の割合	男女の離職率の差異	有給休暇取得率	平均賃金の男女差

※上段は一般事業主行動計画を策定する際に必ず把握する基礎項目



## Step2

# 目指す姿の明確化

企業の中には、業績がよく、従業員のモチベーションも高いため、人材が集まりやすい企業があります。このような好事例の企業の取り組みを調べて参考にしてみましょう。その後、好事例等を参考に、2～5年後の「あるべき姿」をプロジェクトチームにおいて考えていきます。この時は「メンバーから出た意見を批判しない」というルールでアイデアを出し合います。

### 先進企業の例 | Example

## 未来工業株式会社

岐阜県

# 休暇が多く、労働時間が短くても好業績である要因は?

この企業は、約850人の全従業員が正規職員であり、年間休日が140日、地域で最高水準の給料、(強制的な)報連相禁止、残業禁止、1日の労働時間が7時間15分、です。この取り組みは、創業時から女性従業員たちの自主的な「提案」と「改善」に支えられてきた歴史があります。

### ▶ ポイントは従業員の気付きを活かす ボトムアップ型組織、提案を否定しない職場風土

未来工業(株)では、車通勤の従業員が多いため、17時退社では近くの橋で大渋滞に巻き込まれてしまいます。このため、ある女性従業員から経営者に対し15分早い退社時間の提案がありました。この提案に対し、経営者は「生産性が下がらないこと」を条件に了承したところ、従業員は、知恵を出しあって業務内容を改善し、16時45分の退社でも、生産性を上げることができました。

### ▶ 「常に考える」…会社を支える従業員からの提案制度

未来工業(株)が従業員の些細な気付きを大切にしているのは、圧倒的な気付きの中から真のアイデアがでることを知っているからです。一般の会社は「量より質」を重んじますが、未来工業(株)は「質より量」を徹底しています。そして経営者が常識や先入観をいかに取り払うことができるか、がカギとなります。

## Step 3

# 取組計画作成

(例) 残業時間数を、現状は月40時間のところ、2年後は20時間に、5年後は10時間にする

## 1 | 数値目標設定

あらかじめ調べたデータを基にして、達成したい数値目標を決めていきます。数値目標の達成は2~5年先です。今は難しくても少し先の計画ならば達成できるかもしれないという気持ちを共有しましょう。

残業時間

現状 40時間/月

2年後 20時間/月

5年後 10時間/月

## 2 | 問題点と改善案の提示

目標を達成するために何が問題なのか、どうすれば解決できるのかをまとめます。

〈達成のための問題点〉

- 業務の担当が偏っている
- 業務工程に無駄が多い

〈問題点の改善案〉

- 業務の平準化、部署内の複数の人に業務を覚えてもらう
- 業務目的の明確化と段取り、振り返りの徹底、業務マニュアルの更新

## 3 | 行動計画の作成・経営者の了解

計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日		
目 標	残業時間を縮減する		
	現状 40時間/月	2年後 20時間/月	5年後 10時間/月
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営者から全従業員に目標を周知する</li> <li>●各従業員の残業時間数を把握し、問題点を洗い出し、時間数削減のための取組を各部署で検討し推進する。</li> </ul>		

行動計画が完成したら、経営者の了解を得ます。経営者は、従業員が作成した取組計画を尊重することが大切です。経営者が了解したことで、従業員のモチベーションは高まり、社内の空気も前向きなものに変わります。

Step  
3

Step  
4

## 課題・目標・取組策の例

- 課題 有給休暇取得率が低い  
目標 取得率50%以上

- ・業務の見える化
- ・複数担当制の導入
- ・記念日休暇の導入
- ・多能工化を図る

- 課題 残業時間が多い  
目標 月平均10時間以内

- ・業務の効率化
- ・リーダーによる声かけ
- ・ノー残業デイの導入

- 課題 女性の採用が少ない  
目標 女性割合を50%以上

- ・募集方法、採用条件の見直し
- ・女性の職域拡大
- ・社内でも活躍している女性を紹介

- 課題 女性の職域が限られている  
目標 女性を適切に配置

- ・業務工程の見直し
- ・社内ルールの見直し
- ・性別役割分担意識からの脱却
- ・研修の充実

- 課題 女性管理職がない  
目標 女性管理職割合を50%以上

- ・昇進基準の見直し
- ・研修の充実
- ・性別にとらわれない評価

- 課題 女性の離職率が高い  
目標 男女の離職率の差異をなくす

- ・仕事と家庭の両立支援
- ・固定的な勤務体系の見直し



Step5

# 検証と改善

プロジェクトチームのメンバーは、行動計画を決定し実践を開始した後に発生する問題点等を明確にし、改善していくことを習慣化しましょう。



- 問題 1 残業時間が減らない
- 問題 2 定時に帰宅できない



- 改善案 1 業務の段取りができていない  
⇒業務工程の再確認
- 改善案 2 上司の理解が得られない  
⇒上司の先入観を取り除く

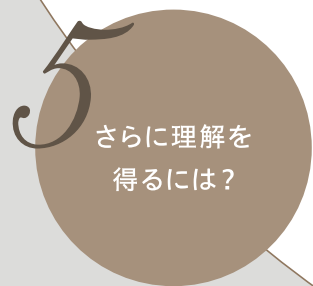
大切なのは  
「アイデアへの批判厳禁」  
「質より量」



- 実践 1 業務が集中する人へのヒアリングを実施する
- 実践 2 残業時間が少なく生産性の高い企業の事例を上司に進言する



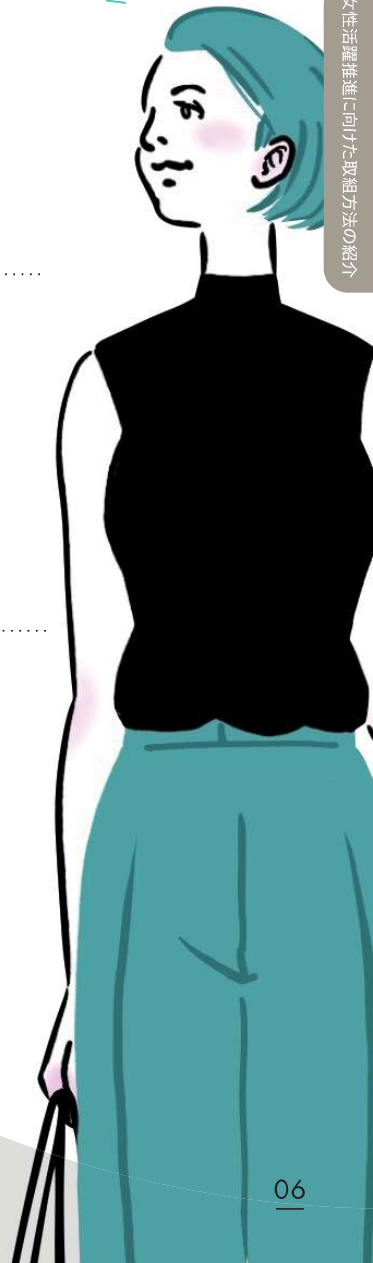
- 成果 1 残業時間が平均30分縮減した
- 成果 2 上司の理解が少し進んだ



Step4

# 行動計画実行

行動計画が決定したら、ミーティングの場やメール、紙媒体の配付や掲示板への貼付などで、全従業員に周知しましょう。  
また、行動計画を周知したら、社内での反応を見ることが大切です。プロジェクトチームのメンバーは、雑談の時間を捻出して、行動計画についての感想を聴くようにしましょう。



女性活躍推進に向けた取組方法の紹介