

# 第1章

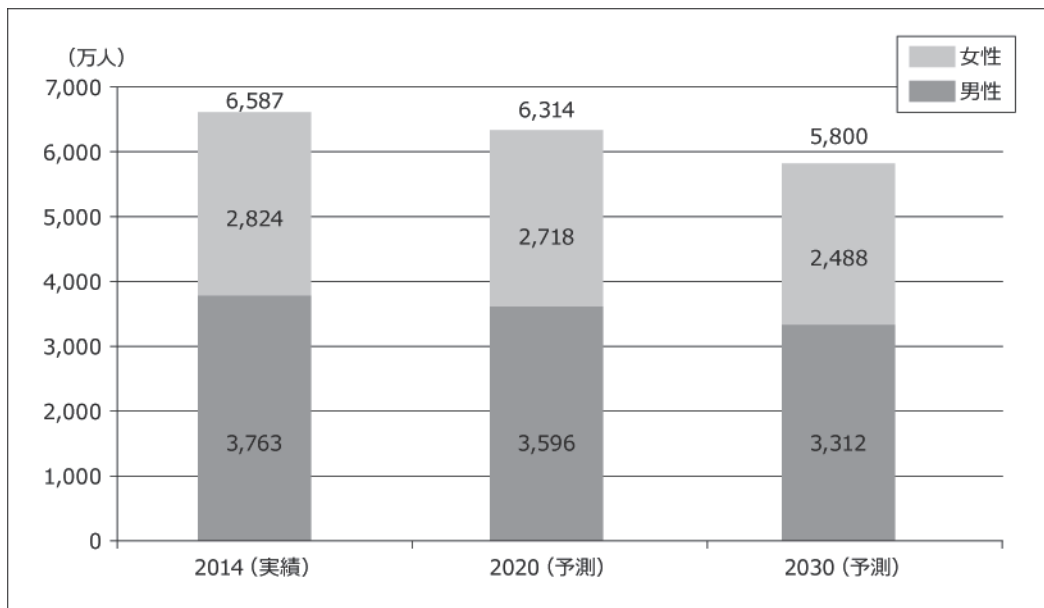
## 女性活躍推進はなぜ必要か

### I. 女性活躍推進が必要とされる背景

#### 1 企業を取り巻く社会環境の変化

- ◆ 我が国は、少子高齢化の進展により 2011 年以降、人口減少社会に突入しています。その結果、いわゆる「働き手」となる労働力人口が今後大幅に減少していくことが見込まれています。
- ◆ このまま労働力人口が減少すると、我が国の活力や成長が失われるだけでなく、企業にとっては「人手不足」の問題が深刻化し、事業継続への支障も生じかねません。
- ◆ また、グローバル化の進展や顧客ニーズの多様化などによる市場環境の変化に的確に対応し、イノベーションの創出などにより、継続的に商品や企業価値の向上を図っていくことが求められています。
- ◆ このような懸念や環境変化がある中、企業にとっては人材活用のすそ野を広げ、より多様な人材の能力を活かしていくことが大きな経営課題となります。そこで期待される人材が女性です。

労働力人口の将来予測（経済成長・労働参加が進まない場合の予測）



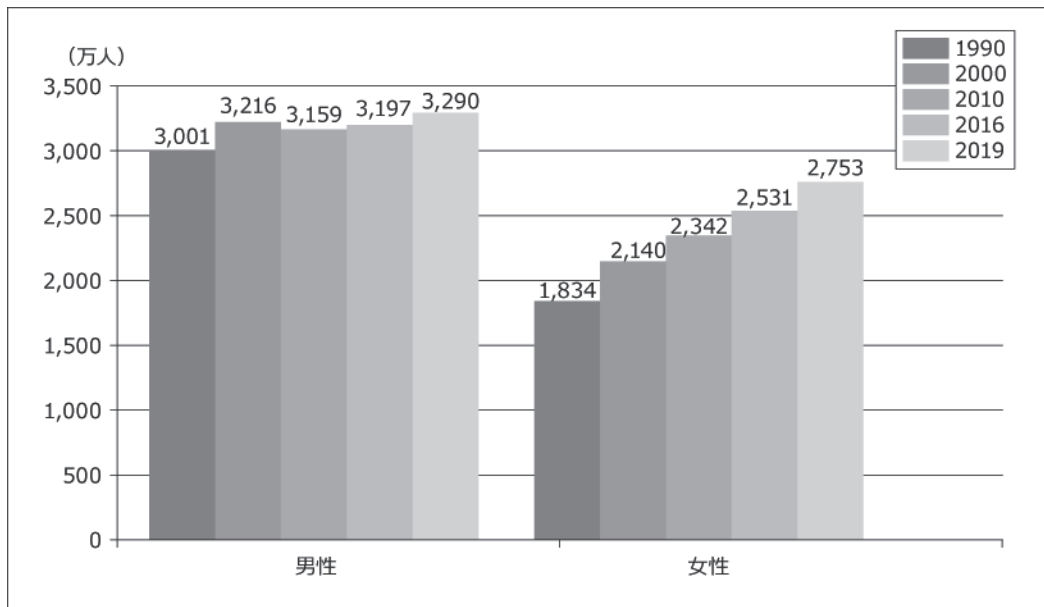
資料：『平成 27 年度 労働力需給の推計』労働力需給モデルによる政策シミュレーション  
（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

注：経済成長が進まず（2014 年からゼロ成長と想定）、女性、高齢者等の労働参加が進まない（2014 年の労働力率と同率で推移する）シナリオのもとで、独立行政法人労働政策研究・研修機構がシミュレーションを実施

## 2 労働力の担い手としての女性への期待

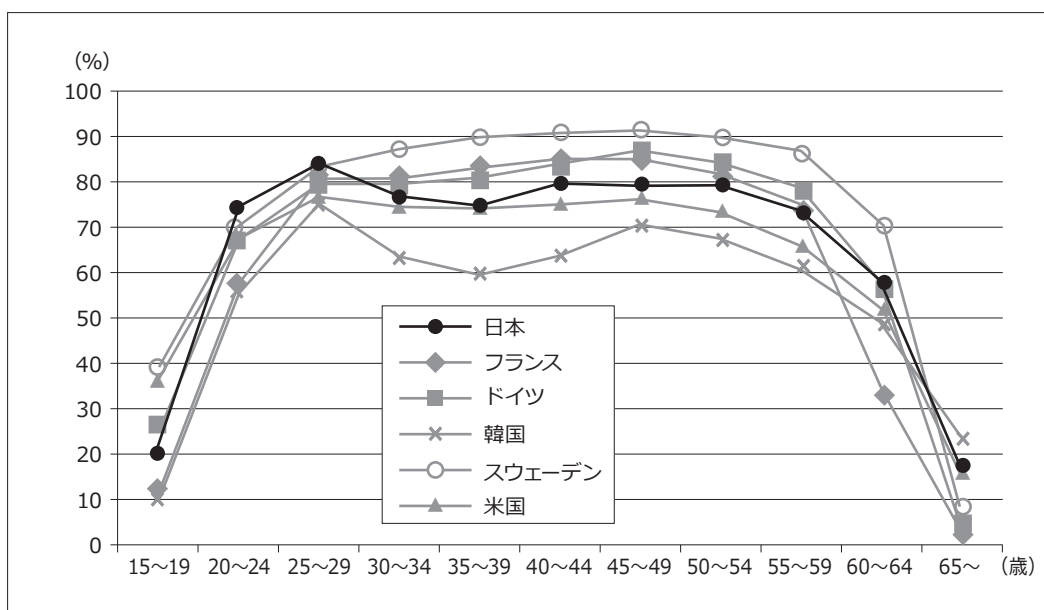
- ◆ 近年の雇用者数の増加は女性に拠るところが大きいなど、労働市場における女性の活躍は、これまでも以前に比べるとずい分と進んできました。
- ◆ しかし、まだ我が国の女性の労働力率は諸外国に比べて低く、今後の人口構成の変化を考えると、女性活躍推進の流れを一層推し進めていくことが求められます。

雇用者数の推移



資料：「労働力調査」（総務省）

女性の年齢階級別労働力率の国際比較



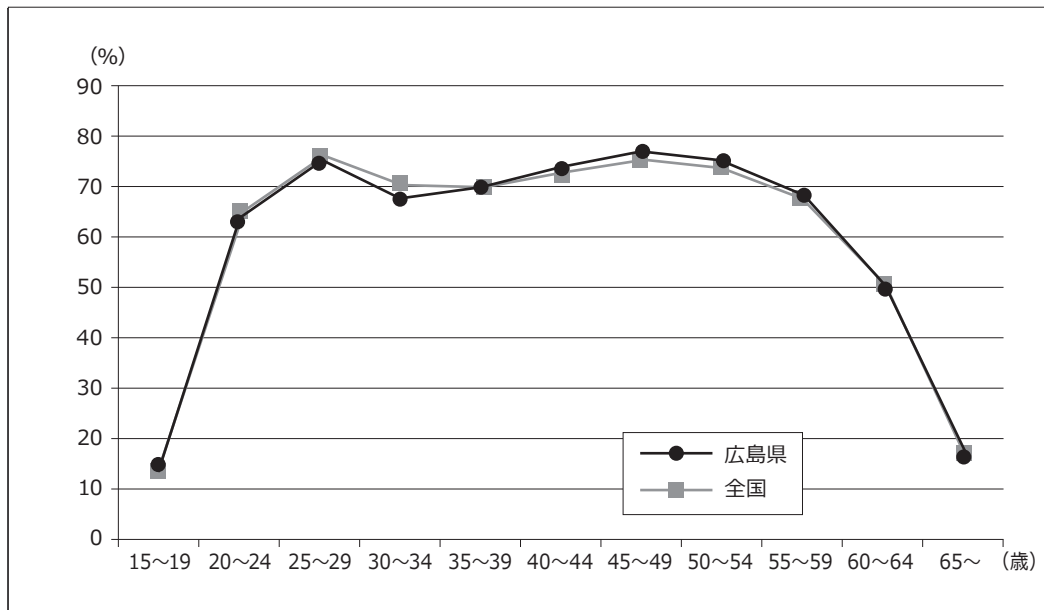
資料：「令和元年版男女共同参画白書」（内閣府）

## Ⅱ. 女性活躍推進の現状と課題

### 1 結婚・出産等を機に仕事を辞める女性

- ◆ 女性の年齢階級別労働力率をみると、30歳代、40歳代で就業している割合が下がる、いわゆる「M字カーブ」と呼ばれる傾向がみられます。これは、女性が主に結婚・出産等を機に仕事を辞めてしまうことに起因しています。

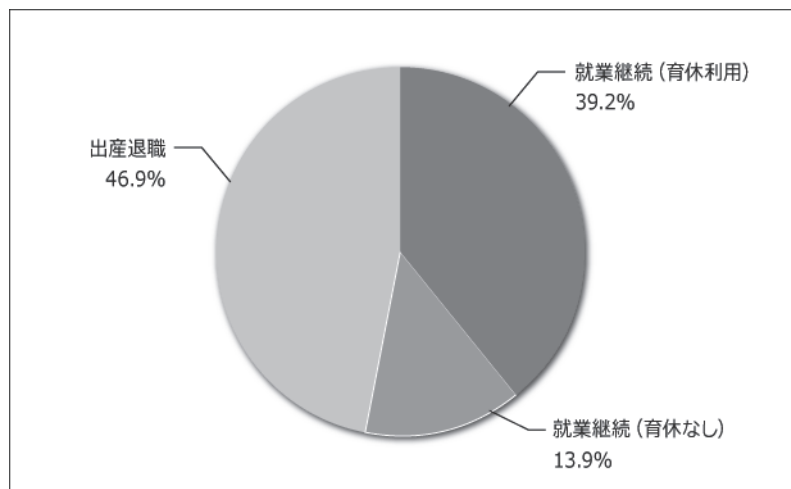
女性の年齢階級別労働力率（広島県・全国）



資料：「平成27年国勢調査」（総務省）

- ◆ 2015年の調査結果では、第1子の出産時に仕事を退職した割合が4割を超えています。

第1子出産前後の妻の就業継続状況

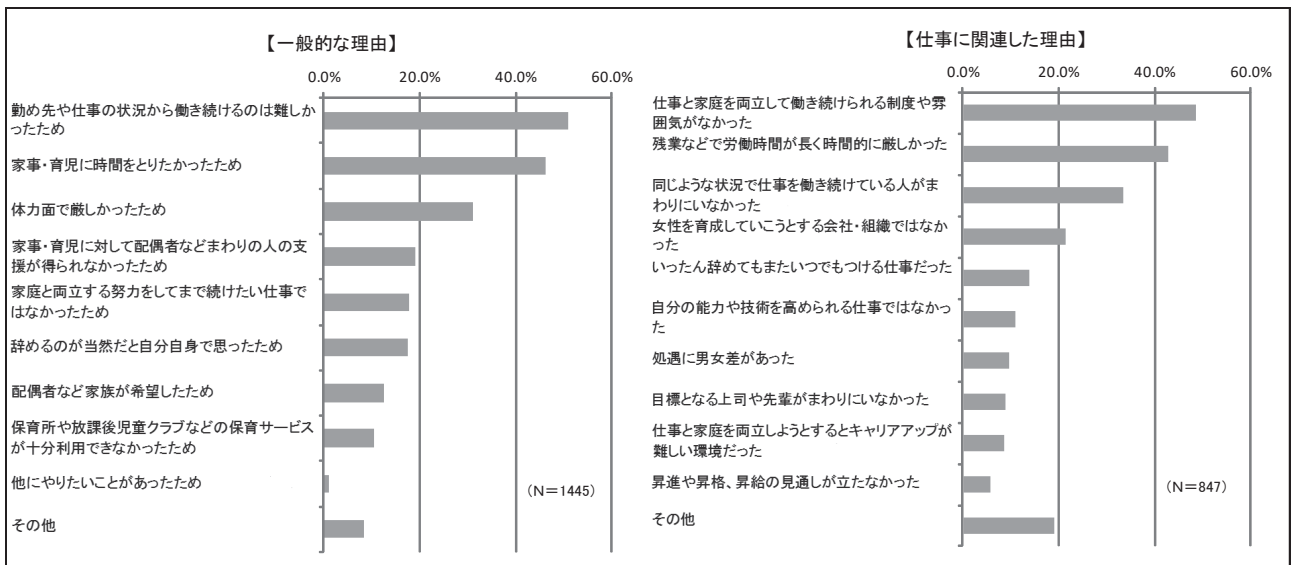


資料：「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（国立社会保障・人口問題研究所）

## 2 女性の就業継続に影響を与える要因

- ◆ 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由として、職場の状況が働き続けるには難しかったという意見が半数程度あります。そして、仕事に関連した理由としては、仕事と家庭を両立できる制度や雰囲気不足、残業などでの労働時間の長さ、周囲に同様の人がいない、といったことが多く挙げられています。

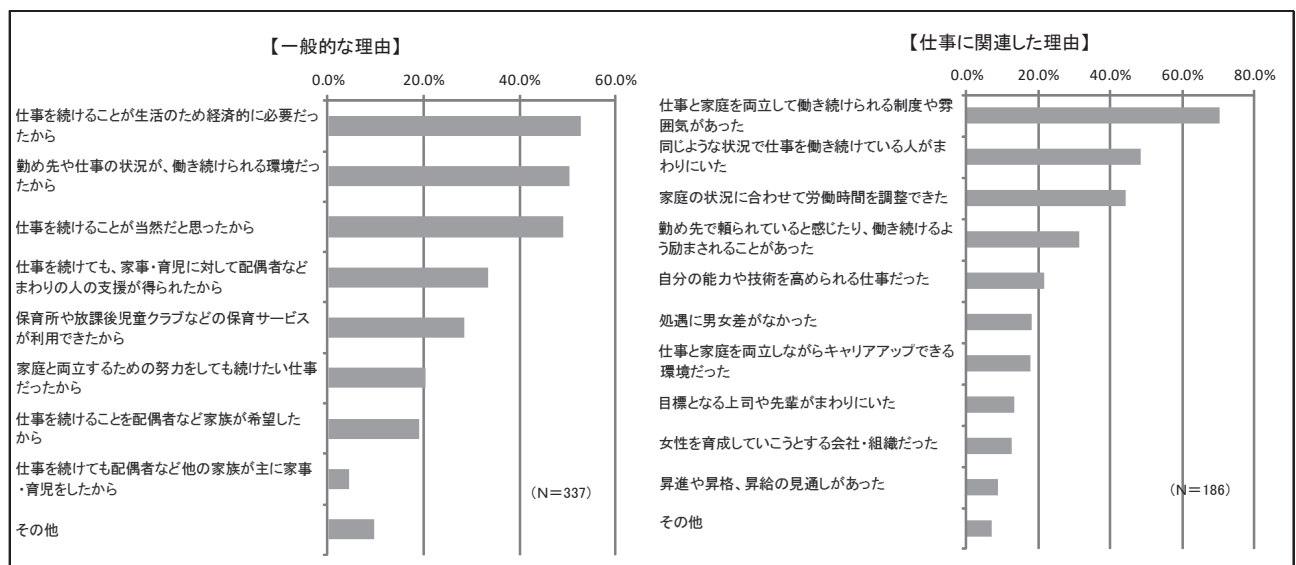
女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由



資料：「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書（平成21年7月）」（内閣府）  
注：20～44歳の男女14,942人に対するインターネット調査

- ◆ 一方、妊娠・出産・子育ての際に就業継続した理由では、職場が働き続けられる環境だったことを挙げる人が半数程度に上ります。そして、仕事に関連した理由としては、仕事と家庭を両立できる制度や雰囲気があったこと、周囲に同じような状況で仕事を続けている人がいたこと、家庭の状況に合わせて労働時間を調整できたこと等が多く挙げられています。

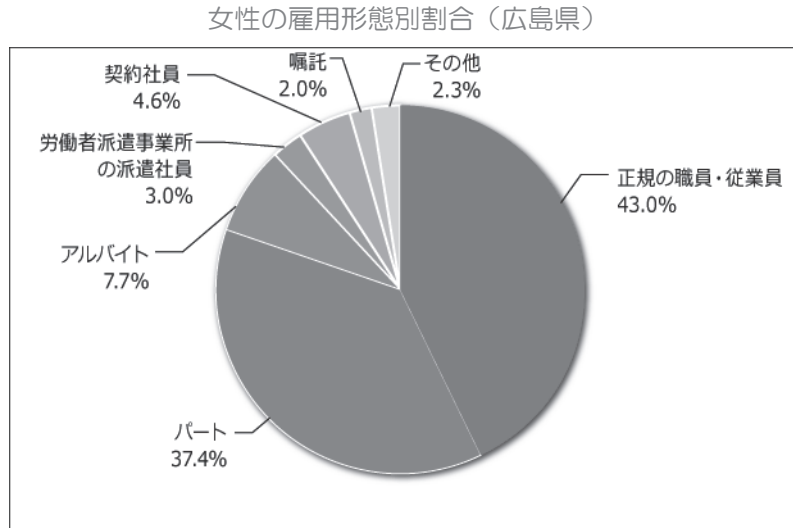
女性が妊娠・出産・子育ての際に就業継続した理由



資料：「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書（平成21年7月）」（内閣府）  
注：20～44歳の男女14,942人に対するインターネット調査

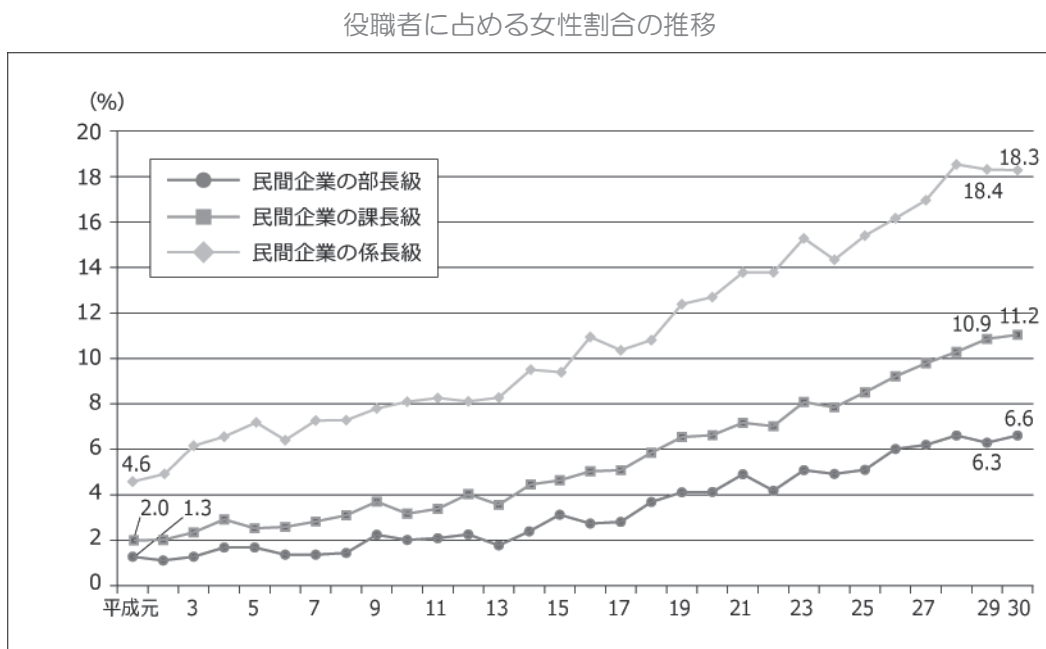
### 3 働く女性の実情

- ◆ 広島県で働く女性（雇用者）のうち、「正規の職員・従業員」は43%で、それ以外の「パート」等の非正規雇用の方が多くなっています。



資料：「平成 29 年就業構造基本調査」（総務省）  
注：雇用者（役員を除く）。

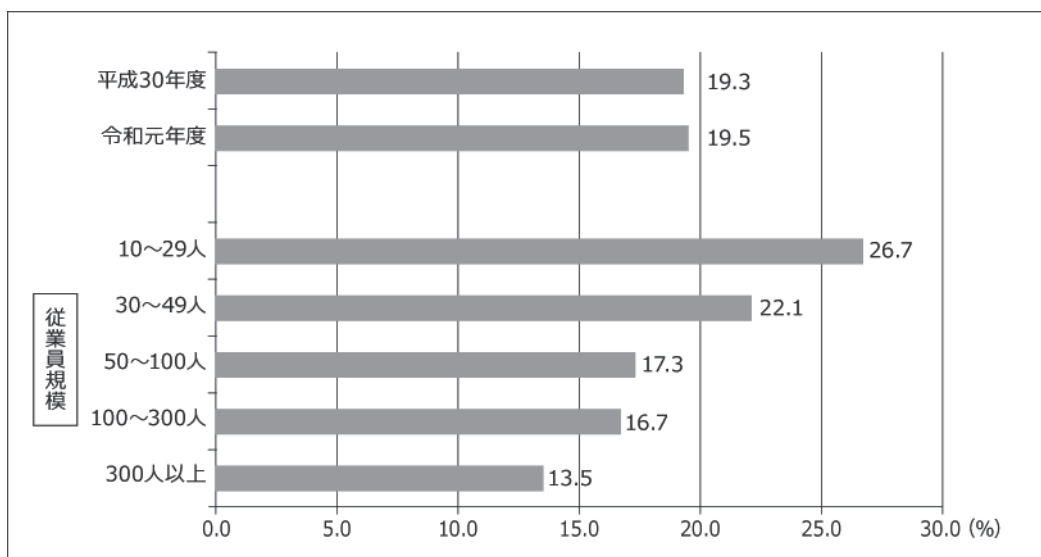
- ◆ 民間企業における役職者に占める女性割合の推移をみると、年々上昇傾向にあります。部長相当職、課長相当職等のよりハイレベルな役職については、まだ割合が低くなっています。



資料：「令和元年版男女共同参画白書」（内閣府）

- ◆ 広島県内の事業所における指導的立場（役員・管理職）に占める女性割合は 19.5%となっています。

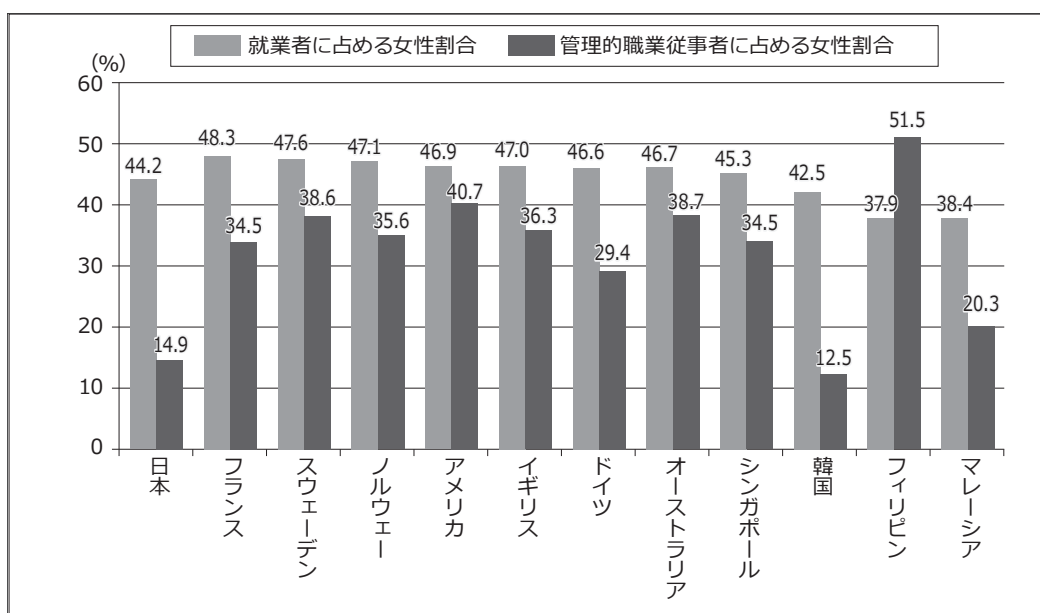
広島県内事業所における指導的立場（役員・管理職）に占める女性割合



資料：「令和元年度広島県職場環境実態調査」（広島県）

- ◆ 管理職に占める女性の割合は、諸外国に比べて日本の水準はきわめて低い状況にあります。就業者に占める女性の割合については諸外国と比較してもあまり大きな差はないのに、管理職に就く女性の割合が低く、女性の登用が進んでいない現状が伺えます。

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



資料：「令和元年版男女共同参画白書」（内閣府）

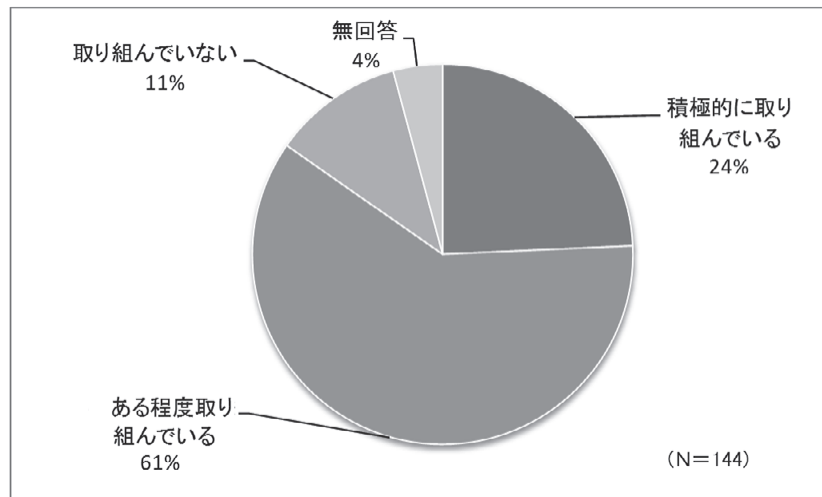
## 4 企業の取組と働く女性の意識

広島県では、県内企業（※）に協力を依頼して、事業主等及び女性従業員に対して女性の就業継続に関する調査を平成 25 年度に実施しました。そこでは、下記のような結果がみられています。

※ 調査対象：広島県仕事と家庭の両立支援登録企業の事業主等 144 社、女性従業員 1,637 人

- ◆ 女性の活躍を促進するための企業の取組は、調査に回答があった企業の 24.3%が「積極的に取り組んでいる」としています。

女性の活躍を促進するための取組状況（広島県内企業）

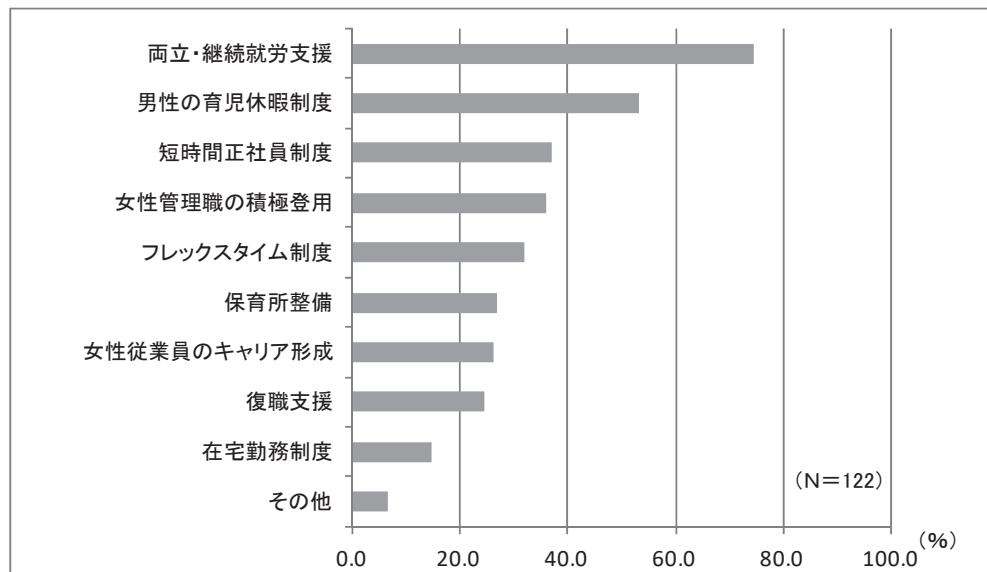


資料：「企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）

注：広島県内企業のうち調査協力した 144 社の回答。

- ◆ 女性の活躍促進に関する取組内容は、「両立・継続就労支援」が最も多くなっています。

女性の活躍を促進するための取組の内容（広島県内企業）

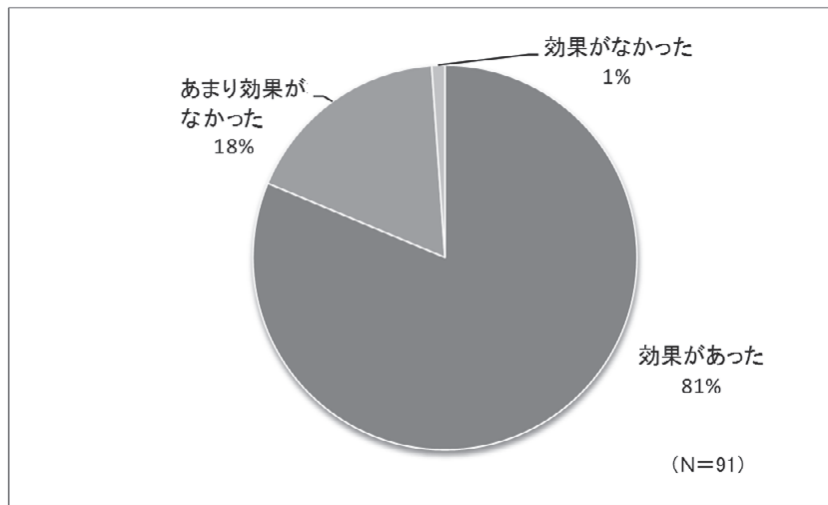


資料：「企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）

注：広島県内企業で調査協力した 144 社のうち、女性活躍促進に取り組んでいる企業 122 社の回答。

- ◆ 取組の最も多かった「両立・継続就労支援」については「効果があった」と回答する企業が8割を占めています。

両立・継続就労支援に取り組んだ効果（広島県内企業）

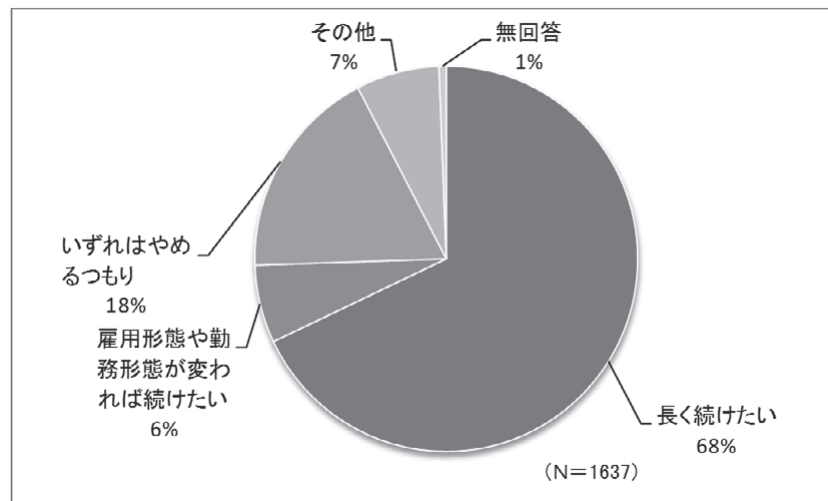


資料：「企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）

注：広島県内企業で調査協力した 144 社のうち、かつ「両立・継続就労支援」に取り組んでいると回答した 91 社の回答。

- ◆ 女性従業員に対して、今後も仕事を続けたいか尋ねたところ、「長く続けたい」と回答する女性従業員が3分の2以上を占めています。

今後も仕事を続けたいか（広島県内企業の女性従業員）



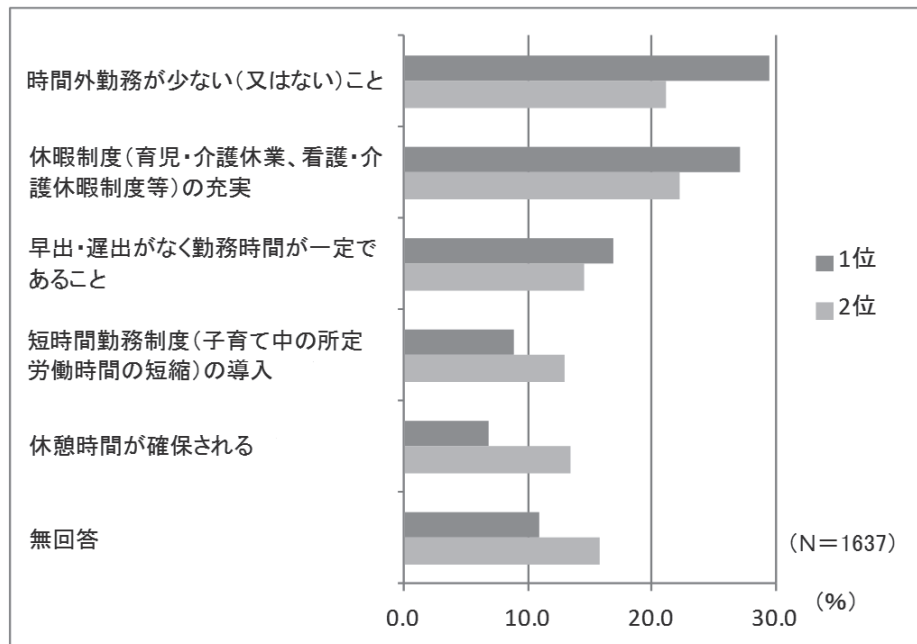
資料：「女性従業員の実態に関するアンケート調査結果報告書」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）

注：調査回答した女性従業員のうち、「正社員」は 73.7%。



- ◆ 働き続けるために重要だと思う事項について、勤務時間、休暇等の側面から女性従業員に尋ねたところ、「時間外勤務が少ない(又はない)こと」や「休暇制度の充実」が多く挙げられました。

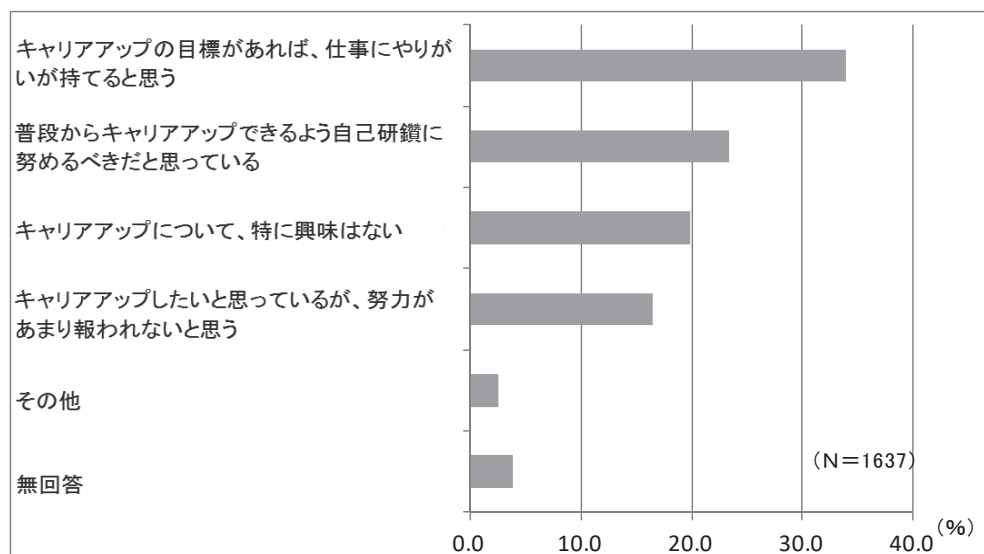
勤務時間、休暇等の面で働き続けるために重要な事項（広島県内企業の女性従業員）



資料：「女性従業員の実態に関するアンケート調査結果報告書」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）  
 注：調査回答した女性従業員のうち、「正社員」は 73.7%。

- ◆ キャリアアップについては、「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つ」といった前向きな意見が多くみられています。

キャリアアップに対する意識（広島県内企業の女性従業員）



資料：「女性従業員の実態に関するアンケート調査結果報告書」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）  
 注：調査回答した女性従業員のうち、「正社員」は 73.7%。

- ◆ その他、調査結果を分析した結果、女性の活躍に向けた企業の取組と女性従業員の意識の間には、いくつかがギャップが見受けられる点もありました。企業はこのようなギャップも意識しながら、女性の活躍推進に取り組んでいく必要があります。

女性の活躍推進に関する企業の取組と女性従業員の意識（広島県内企業及び女性従業員）

項目	企 業	女性従業員
女性の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○8割以上の企業は女性の活躍促進の取組を実施</li> <li>○多くの企業は女性の活躍に期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○活躍を阻害するバリア*があると感じている（※両立しにくい企業風土、不十分な保育環境等）</li> </ul>
【課題】 各取組の成功事例を分析し、個々の企業の状況にあったオーダーメイドの支援が必要		
両立・就業継続支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○9割以上の企業が女性の就業継続にメリットを感じている</li> <li>○両立支援策として短時間勤務制度が効果的と考えている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○いずれ辞めようとしている人は、結婚・出産を機に辞めようとしている場合が多い</li> <li>○継続のポイントは給与の増額や、時間外勤務が少ない、休暇制度の充実等</li> </ul>
【課題】 短時間勤務制度も含め、多様な働き方ができる制度の導入・活用促進の取組が必要		
男性の育児休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○9割の企業が制度を整備しているが活用促進に積極的とは言えない</li> <li>○柔軟な休暇制度の運用がよいと考えている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○家事・育児があるため、負担が大きく、男性と同等に働くことは無理と考えている</li> </ul>
【課題】 働き方の見直し等により、男性の育児休業の取得を促進し育児参加を促すことが必要		
女性の復職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○復職制度を設けている企業は3割うち6割は利用率が1割未満</li> <li>○スキル維持に関する復職支援を実施している企業は2割</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○同じ職場に復職した理由は「仕事内容が向いているから」が最も多く2割以上</li> </ul>
【課題】 スキル低下による復職への不安解消のため、スキル維持の研修実施等の支援が必要		
キャリア形成・管理職登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリア形成に取り組んでいる企業は6割</li> <li>○女性管理職割合は5%</li> <li>○登用しない理由は経験・能力不足が最も多く3割以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリアアップ志向の女性は5割うち6割は環境が整っていないと感じている</li> <li>○9割以上は女性の管理職を肯定ただし5割以上は「自分は就きたくない」</li> </ul>
【課題】 ロールモデルの育成やメンター制度の導入とともに、キャリア形成の仕組み作りが必要		
その他: 保育環境については、企業、女性従業員とも、充実を求めている		

資料：「企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成26年3月）

## Ⅲ. 女性活躍推進法に基づく取組

### 1 女性活躍推進法とは

- ◆ 政府は、これまでも「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」という目標を掲げ、女性活躍推進を重点かつ喫緊の課題として取り組んできました。
- ◆ 第2次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置づけ、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築を進めました。そして、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」（以下、「女性活躍推進法」という）が成立しました。その後、令和元年5月29日に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。
- ◆ 女性活躍推進法では、女性の活躍推進に関する取組について、国、地方公共団体、企業（一般事業主）それぞれの責務を定めています。同法は、女性の活躍推進については期限を区切って迅速かつ重点的に取り組むことが適当であるという考えから、平成37年度までの時限立法とされています。

### 2 女性活躍推進法が定める企業（一般事業主）の責務 一般事業主行動計画の策定

#### 労働者数301人以上の事業主：一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・男女別の配置の状況(区)</li> <li>・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)</li> <li>・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派)性別役割分担意識など職場風土等に関する意識</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>・男女の人事評価の結果における差異(区)</li> <li>・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)</li> <li>・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績</li> <li>・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)</li> <li>・男女の賃金の差異(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異(区)</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)</li> <li>・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)</li> <li>・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)</li> <li>・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績</li> <li>・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況</li> <li>・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul> <p>(※) 2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。</p>

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

### 101人以上～300人の事業主：一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、改正法施行日（令和4年4月1日）までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

#### <ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

##### 【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間の状況

※事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目：前ページの表中下線以外の項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。  
 ※（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

#### <ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a) 計画期間、(b) 1つ以上の数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

#### <ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。  
 （電子申請、郵送、持参）

#### <ステップ4> 取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

資料：「改正女性活躍推進法が施行されます！」（厚生労働省パンフレット 都道府県労働局雇用環境・均等室）

### 3 女性の活躍に関する情報の公表

#### 労働者数301人以上の事業主：情報公表の改正内容（令和2年6月1日施行）

令和2年6月1日以降は、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性の活躍に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
  - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

#### 101人以上～300人の事業主：情報公表の義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、改正法施行日（令和4年4月1日）までに、自社の女性の活躍に関する状況について、上の表から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表のための準備をしてください。

公表方法は、その時点に得られる最新の数値について、インターネットの利用などにより、求職者が容易に閲覧できるようにします。情報の内容については、おおむね年1回以上更新します。

##### ☛ 公表の方法

- 厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載
- 自社のホームページへの掲載 など
- ◆ 自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることを期待できます。





- ◆ 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業について、一定の基準を満たした場合に厚生労働大臣が認定する制度があります。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します（令和2年6月1日以降）。

当該認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品等に付することができることとされています。

認定を取得すると、認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

#### ◆ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）</li> <li>・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。（※）</li> <li>・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li> </ul> <p>（※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし（3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> </ul>
<p>えるぼし（2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし（1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

## IV. 女性活躍推進に取り組むメリット

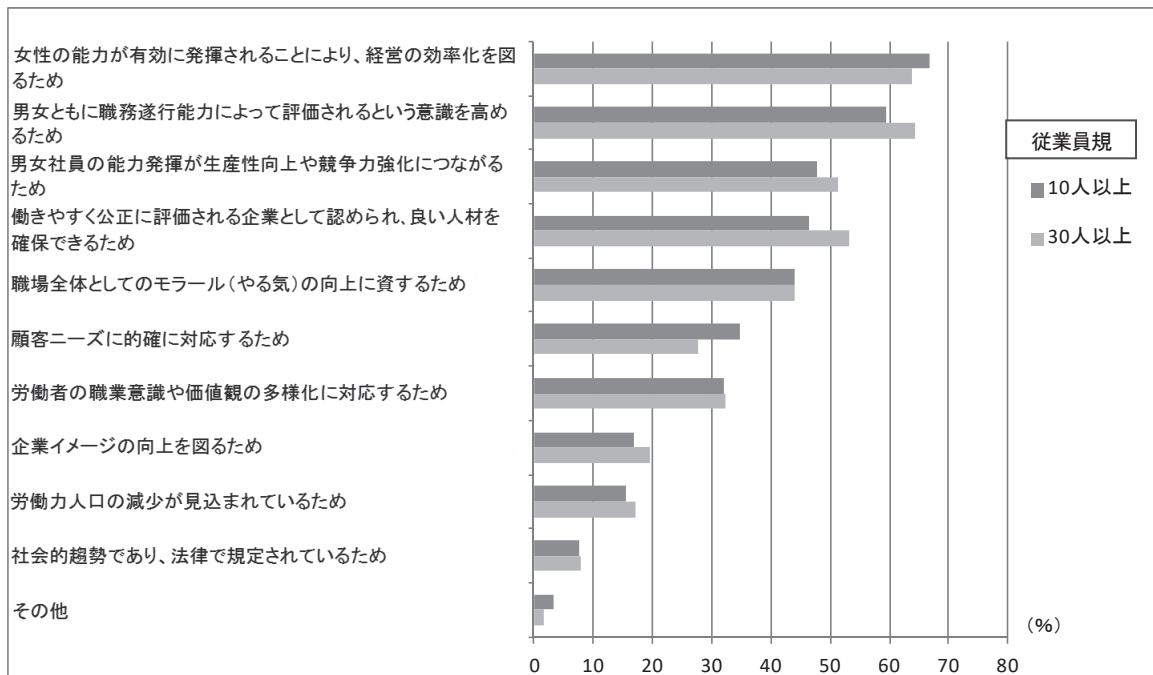
### 1 すべての人にとって働きやすい会社に

- ◆ 女性の活躍推進を進めるために、両立・継続就労支援のための制度等を導入したり、仕事の仕組みを見直したりすることは、女性だけでなく、介護を要する家族がいる人、障害者、高齢者などをはじめとして、すべての人にとって働きやすい会社につながります。
- ◆ 特に労働力人口の減少が見込まれるこれからの時代において、このような取組によって、人材活用のすそ野を広げ人材の定着を図ることは、企業の経営の根幹に関わる課題となるでしょう。

### 2 女性活躍推進への取組がもたらすメリット

- ◆ 女性活躍推進への取組（ポジティブ・アクション（※））を推進する企業に、取組を推進することが必要な理由を尋ねたところ、「女性の能力の有効発揮による経営効率化」、「職務遂行能力による評価への意識」、「生産性向上や競争力強化」等の経営そのものへの良い影響を期待する理由が多く挙げられています。

ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由



資料：「平成 25 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

注：ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」または「今後、取り組むこととしている」と回答した企業

#### （※）ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションとは、個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんど配置されていない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の男女労働者間の格差が生じている状況を解消して、女性の能力発揮を図るために、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

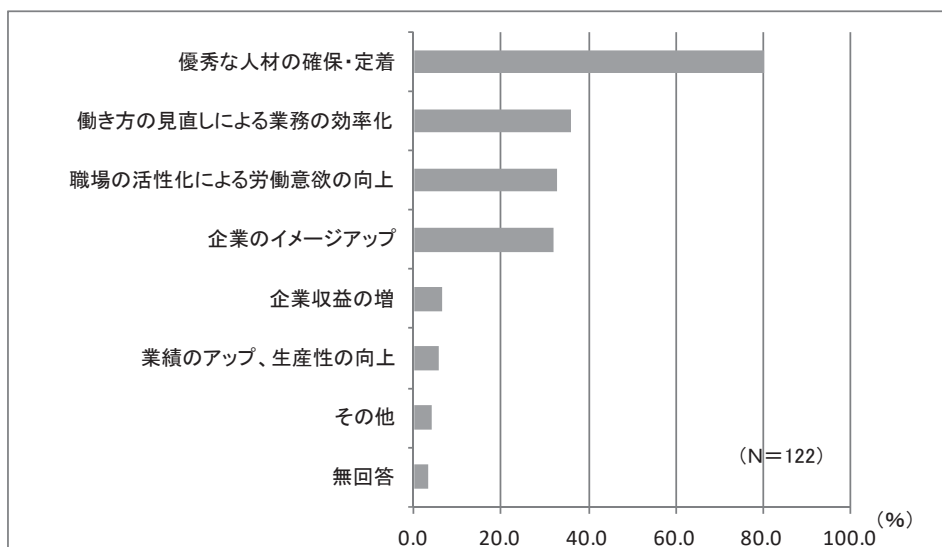
なお、男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第 8 条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差（男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が 4 割を下回っている場合）を解消するための措置は法に違反しないとされています。

出所：「ポジティブ・アクション実践研修テキスト（平成 22 年度厚生労働省委託ポジティブ・アクション展開事業）」

（みずほ情報総研株式会社）

- ◆ また、広島県内企業に女性の活躍促進の取組を行ったことのメリットを尋ねたところ、「優秀な人材の確保・定着」が約 8 割の企業で挙げられました。

女性の活躍促進の取組を行ったことのメリット



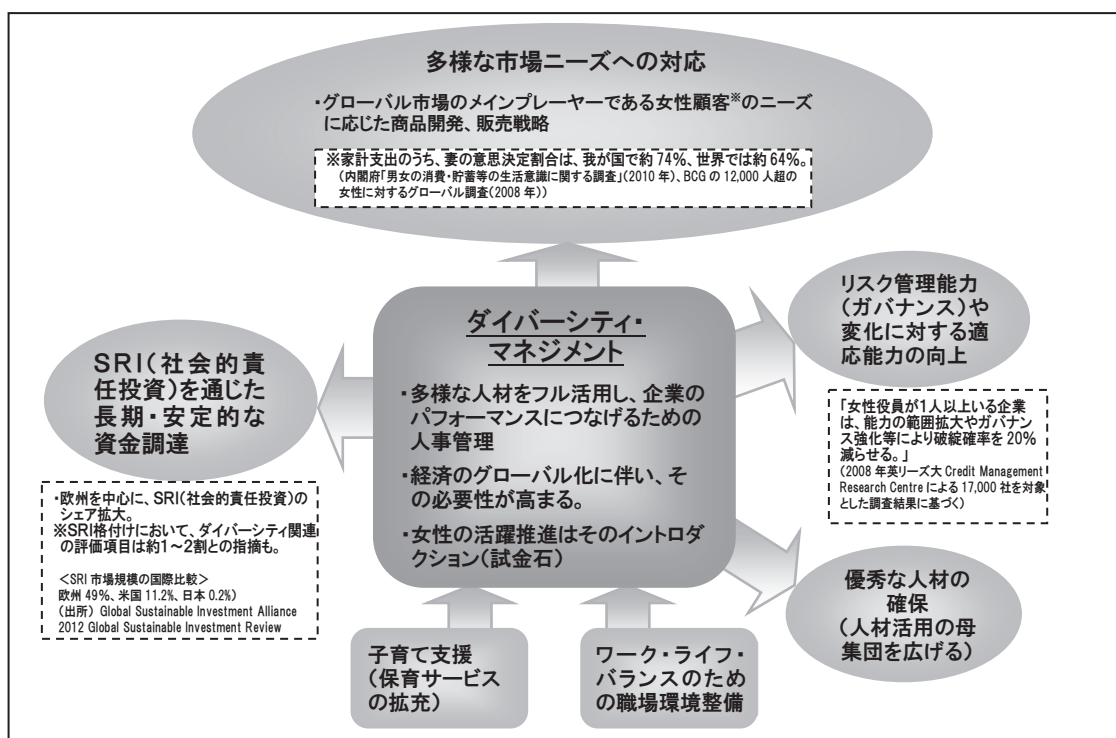
資料：「企業における女性の活躍促進等に関する調査結果について」（広島県健康福祉局働く女性応援プロジェクト・チーム、平成 26 年 3 月）

注：広島県内企業で調査協力した 144 社のうち、女性活躍促進に取り組んでいる企業 122 社の回答。

### 3 女性活躍推進を経営効果に結び付ける

- ◆ 近年においては、女性活躍推進をはじめとして、多様な人材の活力を経営に生かす考え方として「ダイバーシティ・マネジメント」の重要性が指摘されています。これは、変化が激しく消費者ニーズが多様化し、グローバル化が進む経済社会において、企業の経営戦略に位置付けるものとして捉えられつつあります。

企業経営におけるダイバーシティ・マネジメントの意義



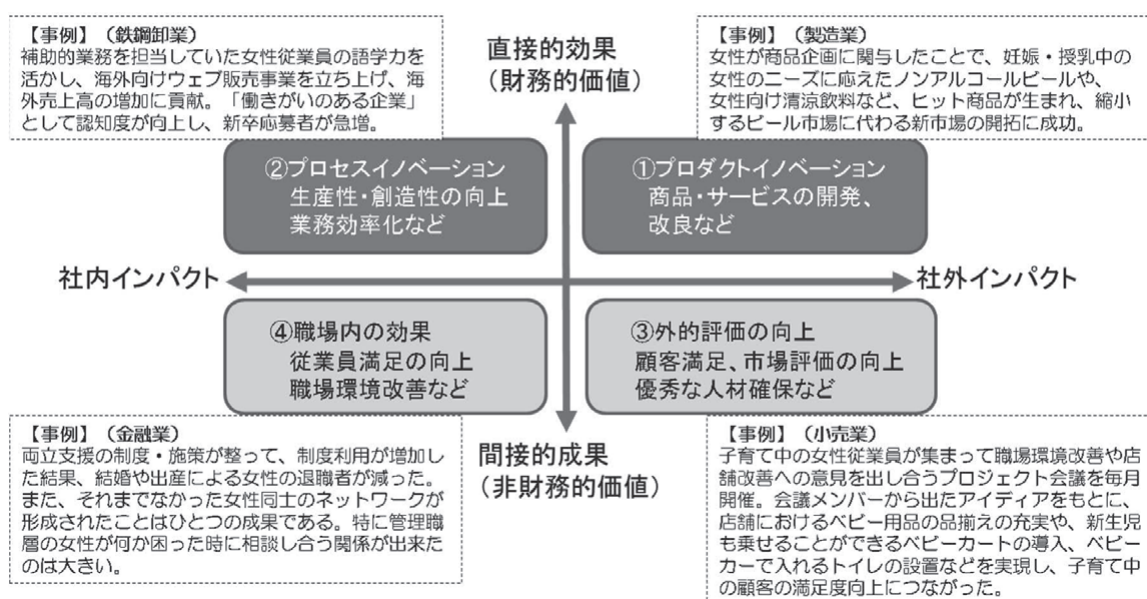
資料：「成長戦略としての女性活躍の推進」（経済産業省、平成 26 年 4 月）



- ◆ ダイバーシティの推進がもたらす具体的な経営効果には、次のようなものとされています。このような経営効果も期待して、取組を進めていきましょう。

- ① プロダクトイノベーション  
対価を得る製品・サービス自体を新たに開発したり、改良を加えたりするもの  
(多様な人材が異なる分野の知識、経験、価値観を持ち寄ることで、「新しい発想」が生まれます。)
- ② プロセスイノベーション  
製品・サービスを開発、製造、販売するための手段を新たに開発したり、改良を加えたりするもの(管理部門の効率化を含む)  
(多様な人材が能力を発揮できる働き方を追求することで、効率性や創造性が高まります。)
- ③ 外的評価の向上  
顧客満足度の向上、社会的認知度の向上など  
(多様な人材を活用していること、及びそこから生まれる成果によって、顧客や市場などからの評価が高まります。)
- ④ 職場内の効果  
従業員のモチベーション向上や職場環境の改善など  
(自身の能力を発揮できる環境が整備されることでモチベーションが高まり、また、働きがいのある職場に変化していきます。)

### ダイバーシティ経営の成果イメージ



資料：「ダイバーシティ経営戦略2」（経済産業省、平成26年3月）、「成長戦略としての女性活躍の推進」（経済産業省、平成26年4月）、その他ヒアリング調査より。