

ダイバーシティ経営で
もっと会社は発展する。もっと人は成長する。

女性活躍推進に大切な 6つの視点 チェック&ガイド

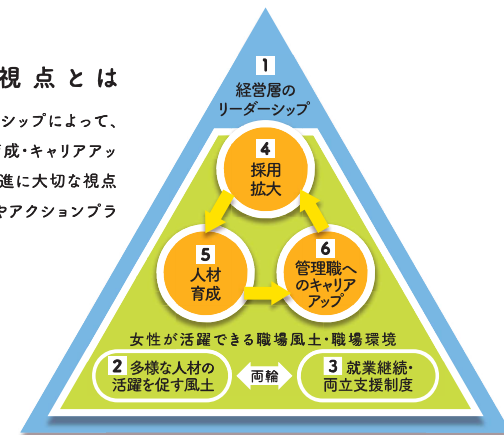


この割合がイコールに
なっていない理由は何でしょうか？
そこに、もっと会社をよくするヒントがあるのかもしれない。

女性活躍推進に大切な6つの視点とは

女性活躍を推進していくためには、組織の経営層のリーダーシップによって、女性の活躍を推進する風土と制度を土台に、女性の採用・育成・キャリアアップが好循環を起こすことが重要です。本書では、女性活躍推進に大切な視点を6つにまとめ、右図のように体系化したので、課題抽出やアクションプランを検討するためのガイドとしてご活用ください。

女性活躍推進法が改正されました
令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務対象が、常用労働者101人以上の事業主に拡大されます！



企業力のスパイラルアップを目指し、具体的に項目をチェックしてみましょう！

女性管理職比率が過去3年で2倍！
県外からも優秀な人材確保に成功しています。

- ヤスハラケミカル株式会社
従業員数:257名
女性従業員比率:22.4%
女性管理職比率:8.3%
(H29.7月時点)



売手市場でも新卒採用は順調！
女性の応募が殺到しています。

- 株式会社八天堂
従業員数:97名
女性従業員比率:47.4%
女性管理職比率:41.0%
(R2.3月時点)



～県内企業でも始まっています！～
経営戦略としての
女性活躍推進事例

男女のチームワークと女性の活躍で
売上も採用効率も向上しています！

- 株式会社アンフィニ広島
従業員数:409名
女性従業員比率:26.7%
女性管理職比率:12.6%
(H30.10月時点)



取組事例の詳細やその他の事例は「ヒントひろしま」をご覧ください！

6つの視点に合わせたサポートメニューを用意しています！ 広島県の女性活躍推進サポート事業

「広島県働き方改革・女性活躍推進員」が
訪問して説明します。お気軽にご相談ください。

取組の全体設計やノウハウが
まとまった推進マニュアル
『女性の活躍推進先進事例
ノウハウ導入ブック』



ダイバーシティ経営に必要な3つの要素が分かる研修
組織成果につながるダイバーシティ経営への転換
『全員活躍組織のつくり方』



仕事と家庭の両立に関する丸ごとサポートブック
『働く女性応援ハンドブック』



働きやすい職場環境づくりのための融資制度
『働き方改革・女性活躍推進融資制度』



仕事と家庭の両立に取り組む企業の登録制度
『広島県仕事と家庭の両立支援
企業登録制度』



男性の育児取得に取り組む企業の事例紹介
『男性育児休業ベストプラクティス』



働き方改革を推進する県内経営者の同盟
『イクボス同盟ひろしま』



多様な人材を活躍させる組織経営
の考え方やヒントが学べる
『人材マネジメントの
ポイント』



女性の持つジェンダーバイアス&自信創出
～なりたい自分に向かって、一歩踏み出すために～
『女性従業員向け意欲向上研修』



女性リーダーとしてステップアップ！
～仕事と人生を豊かにする10の法則～
『女性管理職候補者向け研修』



イクボスで、組織も働き方も変わる！
～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～
『管理職向けイクボス式
マネジメント研修』



働き方改革、女性活躍のノウハウ・事例が満載！

ここまでにご紹介した事例や県のサポートメニューの詳細は
「ヒントひろしま」でご覧いただけます！！

取組成功のヒントがここに!!今すぐアクセス!!

ヒントひろしま

Hintひろしま <https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/hint/>





女性活躍推進に大切な6つの視点

1 経営層のリーダーシップ



貴社の優先課題

経営層が方針や目的を明確にし、女性活躍の取組をリードする

チェックポイント 女性活躍が経営課題として認識されていない

現状把握の例
・多様性や女性活躍に関する経営計画の有無
・女性活躍の目的の設定の有無

制度や取組の例
・女性活躍について経営計画への取込
・トップによる女性活躍の重要性等の発信

チェックポイント 女性活躍推進計画を策定していない

現状把握の例
・女性活躍推進計画等の有無

制度や取組の例
・女性活躍推進計画等の策定と社内外周知
・社内のニーズ等の把握

チェックポイント 女性活躍推進計画は策定したが実行されていない

現状把握の例
・担当部署や推進組織の有無

制度や取組の例
・担当部署や組織などの体制整備
・推進計画のモニタリングと進捗状況の周知

2 多様な人材の活躍を促す風土



貴社の優先課題

社内の古い体質、価値観を変え、女性も力を発揮できる組織風土を創る

チェックポイント 管理職が女性活躍の必要性を理解していない

現状把握の例
・男女の固定的な役割分担意識の有無
・配属させる部署や業務の男女の偏り

制度や取組の例
・管理職のマネジメント力の強化
・女性の職域の拡大
・アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)研修

チェックポイント 定時退社や有給休暇をためらう雰囲気がある

現状把握の例
・雇用管理区分ごとの平均残業時間
・年次有給休暇の取得率

制度や取組の例
・多能工化やIT等の活用による生産性向上
・意識改革のための社内研修の実施
・男性の育休取得の促進

チェックポイント 女性が安心して働ける設備等が不十分

現状把握の例
・女性にも配慮した設備等の整備状況
・ハラスメントの発生件数

制度や取組の例
・トイレ、休憩所、作業設備等の整備
・ハラスメント研修
・ハラスメント相談窓口の設置

3 就業継続・両立支援制度



貴社の優先課題

女性も働きやすく、人材が定着するための制度を整備し、利用を促す

チェックポイント 出産・介護を機に女性が辞めてしまう

現状把握の例
・男女別の平均勤続年数
・出産、育児、介護を機に退職する社員数

制度や取組の例
・育児、介護休業を就業規則に記載
・職場復帰支援(業務配慮、研修等)
・社内保育園、託児補助制度等の整備
・就業継続に関する相談・メンター制度

チェックポイント 育児や介護等に対応した柔軟な働き方がされていない

現状把握の例
・育児、介護中の社員数
・育児、介護等との両立に対応した制度

制度や取組の例
・柔軟な勤務制度(フレックス、テレワーク時間単位の有休等)
・短時間正社員等、柔軟な雇用形態

チェックポイント 両立支援制度はあるが利用されていない

現状把握の例
・各種両立支援制度の利用人数(率)
・男女別の育児、介護休業取得人数(率)

制度や取組の例
・ハンドブック等で、制度利用対象者や上司への周知・利用促進
・働き方や制度利用等の相談窓口の設置
・部下の利用状況を上司の評価に反映

チェック&ガイドの活用3ステップ

1 「現状把握の例」を参考に各「チェックポイント」をチェック!

2 チェックの多い視点の「貴社の優先課題」にチェックをつけ、その視点を優先的に、1~6の順に改善に向けた取組を始めましょう。

3 1つずつを完璧にして次の視点に移るのではなく、それぞれ少しずつ改善をくり返すことでスパイラルアップが実現します!

各課題に対するサポート事業は裏面に!

4 採用拡大



貴社の優先課題

必要な人材を確保するため、女性を含む多様な人材を採用する

チェックポイント 女性の応募が少ない

現状把握の例
・募集における応募者の男女比率

制度や取組の例
・女性向けインターンシップ
・女性向けに自社のアピール(両立支援制度、女性活躍状況等)
・退職した社員の復職制度

チェックポイント 女性の採用数が男性よりも少ない

現状把握の例
・採用における男女別の競争倍率

制度や取組の例
・若手や女性等、多様な人材による採用活動や面接
・明確な人材像、スキル要件の設定
・性別等によらない公平な評価

チェックポイント 採用時の職種等に男女別の偏りがある

現状把握の例
・職種区分(営業、事務、生産等)の男女比率

制度や取組の例
・女性が少ない職種等のロールモデルの育成
・女性が少ない職種等の採用条件見直し

5 人材育成



貴社の優先課題

個性や能力を引き出せるよう、女性も育てて活躍を促す

チェックポイント 女性従業員のキャリア開発意識が低い

現状把握の例
・キャリア開発意識の男女差(スキルやモチベーション向上等)

制度や取組の例
・各自のキャリアデザインの形成支援
・多様なキャリアパスやロールモデルの提示
・女性のネットワークづくり

チェックポイント 女性従業員のキャリアアップの機会が少ない

現状把握の例
・昇進までの経験年数の男女差
・男女別の各種研修制度の受講率
・ジョブローテーションの回数、範囲の男女差

制度や取組の例
・年数、役職等に応じた研修制度
・ジョブローテーションによる育成
・目標申告制度、上司との面談

チェックポイント 女性パート社員等が力を発揮できていない

現状把握の例
・女性パート社員から正社員への登用数

制度や取組の例
・パート社員等の正社員化制度
・パート社員等のキャリアアップ支援

6 管理職へのキャリアアップ



貴社の優先課題

公平な評価・処遇により、女性を含む、多様な価値観を持つ管理職を登用する

チェックポイント 管理職に必要な知識や経験等を有する女性が少ない

現状把握の例
・主任や係長級の女性比率と従業員女性比率の差

制度や取組の例
・マネジメント、リーダーシップ研修
・女性管理職候補者の個別育成

チェックポイント 昇進することをためらう女性が多い

現状把握の例
・キャリアアップに対する男女別意識の差
・男女別の昇進試験等の受験率

制度や取組の例
・働き方の見直しによる管理職の負担軽減
・ロールモデルの提示
・女性管理職や候補者へのメンター制度

チェックポイント 女性役員・管理職が少ない

現状把握の例
・役員の女性比率と従業員女性比率の差
・管理職の女性比率と従業員女性比率の差

制度や取組の例
・公正な評価、報酬、登用基準の整備と運用
・評価者に対する研修(アンコンシャスバイアス等)
・女性管理職に関する目標の設定